

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Haridusteaduste instituut
Õppekava: Hariduskorraldus

Maarja Puniste

ÕPETAJATEGA SEOTUD TÖÖVAIDLUSED JA KOHTULAHENDID EESTIS
AASTATEL 2006-2017

magistritöö

Juhendaja: Jüri Ginter

Tartu 2018

| | |
|---|----|
| Sisukord | |
| Sissejuhatus | 3 |
| 1. Uurimuse teoreetilised lähtekohad | 4 |
| 1.1 Õpetaja tööd reguleerivad dokumendid Eestis | 5 |
| 1.2 Ülevaade varasematest uurimustest õpetajate õiguste ja kohustuste valdkonnas | 7 |
| 2. Metoodika | 11 |
| 2.1 Valim | 11 |
| 2.2 Mõõtevahendid | 12 |
| 2.3 Protseduur | 14 |
| 3. Tulemused ja arutelu | 16 |
| 3.1 Töövaidlused töövaidluskomisjonis | 17 |
| 3.1.1 Õpetajatega seotud töövaidlused töövaidluskomisjonides 2006-2017. | 17 |
| 3.1.2 Ülevaade töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjade sisust | 20 |
| 3.2 Õpetajatega seotud kohtuasjad | 22 |
| 3.2.1 Kohtuasjade hulk, liik ja osalised. | 22 |
| 3.2.2 Hagi, kaebuse või avalduse esitamise põhjused. | 23 |
| 3.3 Töö piirangud ja praktiline väärtus | 42 |
| Kokkuvõte | 44 |
| Kasutatud materjalid | 47 |
| Lisad | 55 |
| Lisa 1. Andmekogumisinstrument | 56 |
| Lisa 2. Tööinspektsiooni vastus teabenõudele | 57 |

Sissejuhatus

Selleks, et riigi õigussüsteem toimiks efektiivselt, on väga oluline, et elanikud tunneksid ja kasutaksid õigussüsteemi erinevaid võimalusi. 2007. aastal viis Eesti Vabariigi Justiitsministeerium esimest korda läbi Eesti elanike seas uuringu, et välja selgitada elanike õigusteadlikkus (Justiitsministeerium, 2007). Taolisi uuringuid on varasemalt läbi viidud näiteks Soomes ja Suurbritannias, Eestis aga oli varasemalt uuritud vaid noorte õigusteadmisi (Justiitsministeerium, 2007). Uuringu tulemusena selgus, et kuigi enamusel uuringus osalenud inimestest on teadmised õigussüsteemist rahuldaval tasemel, on siiski osa Eesti elanikest õiguslastest teadmistest täielikult ilma jäänud.

Õpetajate õigusteadlikkuse teemaga on Eestis tegelenud Rumberg, kes oma bakalaureusetöö raames selgitas välja, millised on õpetajate teadmised oma õigustest ja kohustustest (Valdaru, 2014). Selgus, et õpetajate õigusteadlikkus on üsna madal. Samuti on uuritud koolijuhtide haridusõiguslaseid teadmisi (Rumberg, 2016). Rumberg toob oma töös välja, et varasemalt kooliga seotud kohtulahendeid uuritud ei ole. Uuritud on varasemalt magistritöö raames ka üldhariduskoolide juhtide hinnanguid riiklike õigusaktide kohta, et välja selgitada puudused, mis koolijuhtidel esinenevad seoses õigusaktidega (Mäesalu, 2015). Magistritöös selgus, et ka koolijuhid peavad oma õigusteadlikkust üsna madalaks ja vajaksid rohkem riigipoolseid õiguslaseid koolitusi, et oma teadlikkust selles valdkonnas tõsta.

USA-s on tehtud palju uurimusi õpetajate õiguste teemal (Gullatt & Tollett, 1995; Mead, 2008; Militello & Schimmel, 2007; Moswela, 2008; Przybyszewski & Tosetto, 1991; Redfield, 2003). Ühtlasi on uuritud ka õpetajatega seotud kohtuasju (Mead, 2008). Aastatel 2000-2008 USA-s läbi viidud õpetajatega seotud kohtuasjade analüüsis toodi välja, et paljuski on probleemid tekkinud just õpetajate madala õigusteadlikkuse tõttu (Mead, 2008). Ka Eestis on ilmnenu õpetajate madal õigusteadlikkus, kuid õpetajatega seotud kohtuasju Eestis varasemalt uuritud ei ole.

Eesti meedia on viimastel aastatel kajastanud mitmeid juhtumeid, kus õpetaja on õiguslike probleemide tõttu kohtusse jõudnud. Näiteks ilmus 7. jaanuaril 2013. aastal Postimehes (Filippov, 2013) uudis õpetajast, kes väidetavalt õpilaste löömise pärast vallandati ning Harju maakohu kaudu seejärel oma töökohta tagasi nõudis. 2016. aastal sai meedias tähelepanu juhtum, kus ajaloo- ja ühiskonnaõpetuse õpetaja väitis, et kaotas töökoha

arvamusartikli tõttu ning esitas seepärast Pärnu maakohtule valla vastu hagiavalduse, paludes tuvastada tema töölepingu ülesütlemise tühisus (Saarpuu, 2016). Kuigi meedia on mõningaid lugusid kajastanud, puudub praegu terviklik ülevaade sellest, kui palju on esinenud õpetajatega seotud õiguslikke probleeme, mis on jõudnud töövaidluskomisjonide või kohtuteni. Taolisi juhtumeid on vaja uurida, et leida üles õpetajate töös korduvad õiguslikud probleemid ning nende tekkimise põhjused. Seda on vaja teada nii õpetajate õigusalaseks nõustamiseks ja koolitamiseks, kui ka haridusvaldkonna õigusaktide täiendamiseks. See võimaldaks edaspidi sarnaseid probleeme vältida ning ühtlasi võiks see aidata kaasa töösuhete parendamise haridusasutustes. Sellest lähtuvalt tõstatab töö autor uurimisprobleemi: millised õigustega seotud probleemid olid õpetajatel aastatel 2006-2017. Töö võib kinnitada juba varasemalt selgunud õpetajate madala õigusteadlikkuse probleemi tõsidust.

Kuna isikuandmete kaitse huvides lõpetati 30. septembril 2016 juurdepääs enne 2006. aastat jõustunud esimese ja teise astme kohtulahenditele, otsustati kaasata töösse kõik need kohtulahendid, millele on töö autoril juurdepääs olemas (Riigi Teataja, 2016). Seega otsustati uurida õpetajatega seotud õiguslikke probleeme aastatel 2006-2017.

Töö eesmärk on anda ülevaade õpetajate töövaidlustest Eesti töövaidluskomisjonides ja kohtutes ajavahemikus 2006-2017. Magistritöö koosneb kolmest osast. Esimeses osas antakse ülevaade dokumentidest, mis reguleerivad Eesti õpetaja tööd. Lisaks sellele antakse esimeses osas ülevaade varasematest uurimustest õpetajate õiguste valdkonnas. Teises osas kirjeldatakse uurimuse metoodikat: tutvustatakse valimit, mõõtevahendit, protseduuri ning andmeanalüüsi meetodit. Kolmandas osas antakse ülevaade uurimuse tulemustest ning analüüsitakse neid. Tulemuste ja arutelu peatükis tuuakse välja ka uurimuse läbiviimisega kaasnenud piirangud ja töö praktiline väärtus.

1. Uurimuse teoreetilised lähtekohad

1.1 Õpetaja tööd reguleerivad dokumendid Eestis

Eesti haridussüsteemi kujunemise, toimimise ning arengu tagab õiguslikult Eesti Vabariigi haridusseadus (2018). Haridusseaduses on käsitletud ka õpetajate õiguslikku seisundit ja öeldud, et haridusasutuste pedagoogide töösuhteid reguleerib tööseadusandlus, arvestades teistest õigusaktidest tulenevaid erisusi (Eesti Vabariigi haridusseadus, 2018). Samas on siin teatav vastuolu, kuna põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses ei kasutata enam terminit “pedagoog” (Põhikooli- ja gümnaasiumi..., 2018).

Töösuhtes olemisega kaasnevad õigused ja kohustused on kirjas töölepingu seaduses (Töölepingu seadus, 2018). Eestis kehtivad õpetajatele töösuhtes olemisega kaasnevad õigused, näiteks õigus saada tehtud töö eest tasu, ettenähtud ulatuses puhkust, vajadusel koolitusi jne (Töölepingu seadus, 2018). Ühtlasi on õpetajal ka ametikohaga kaasnevad õigused, näiteks saada tasu ja puhkust vastavalt Vabariigi Valitsuse poolt ettenähtud suuruses (Töölepingu seadus, 2018).

Lisaks töölepingu seadusele on töötajate jaoks oluline ka töötajate distsiplinaarvastutuse seadus (edaspidi TDVS) (TDVS, 2013). Kui õpetaja on oma töökohustust rikkunud, on tööandjal õigus õpetajale distsiplinaarkaristus määrata. Selleks peab tööandja kõigepealt veenduma, kas töötaja on üldse töökohustust rikkunud. Tööandjal on õigus nõuda süüdlaselt kirjalikku seletust süüteo kohta (TDVS, 2013). Iga süüteo eest võib tööandja määrata ainult ühe distsiplinaarkaristuse. Distsiplinaarvastutuse seaduse alusel kustub karistus siis, kui töötajale ei ole ühe aasta jooksul, arvates karistuse määramise päevast, määratud uut distsiplinaarkaristust (TDVS, 2013).

Õpetaja ametikohaga seotud õigused ja kohustused on väga üldiselt kirja pandud ka põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses (Põhikooli- ja gümnaasiumi..., 2018). Näiteks on põhikooli ja gümnaasiumiseaduses (2018) § 37 lg 1 kirjas, et õpetajad jälgivad õpilase arengut ja toimetulekut koolis ning vajaduse korral kohandavad õpet õpilase vajaduste kohaselt. Õpetaja ametikohaga seotud õigused ja kohustused peavad olema sätestatud vastavalt põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 66 lg 1 p 8 iga kooli põhimääruses (Põhikooli- ja gümnaasiumi..., 2018). Riigikooli põhimääruse kinnitab Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse § 66 lõige 2 järgi haridus- ja teadusminister (Põhikooli- ja gümnaasiumi..., 2018). Munitsipaalkooli põhimäärus kehtestatakse Põhikooli ja gümnaasiumi seaduse kohaselt kooli pidaja kehtestatud korras (Põhikooli- ja gümnaasiumi..., 2018). Näiteks Viljandi

Gümnaasiumi põhimääruses on sätestatud töötaja õigused § 17 lõige 1 (Viljandi Gümnaasiumi põhimäärus, 2018). Selles paragrahvis on kirjas kuus punkti töötajate õiguste kohta: “Töötajal on õigus saada koolilt teavet õppe- ja töökorralduse reeglite kohta, saada „Täiskasvanute koolituse seaduses“ ja koolis sätestatud tingimiste kohaselt erialast ja pedagoogilist täienduskoolitust, töötada õigusaktides sätestatud nõuetele vastavates tingimustes, kasutada kooli eesmärkidest tulenevaks õppekavaväliseks tegevuseks kooli ruume, raamatukogu, õppe-, spordi-, tehnilisi ja muid vahendeid kooli direktori kehtestatud tingimustel ja korras tasuta, esitada direktorile ja hoolekogule õppetegevuse ja töökorralduse parendamise ettepanekuid ja kasutada muid õigusaktides sätestatud töötajate õigusi” (Viljandi Gümnaasiumi põhimäärus, 2018). Sama põhimääruse § 17 lõige 4 ütleb, et töötajate täpsemad õigused, kohustused ja vastutus määratakse kindlaks tööandja kehtestatud töökorralduse reeglite, ametijuhendi ja töölepinguga (Viljandi Gümnaasiumi põhimäärus, 2018).

Tööandja saab õigused ja kohustused kindlaks määrata ka töötaja ametijuhendis. Samas ei ole üheski seaduses kirjas, kui täpselt need õigused ja kohustused ametijuhendis määratletud peavad olema. Veel on võimalik õpetajate (aga ka tööandja ja teiste koolitöötajate) õigused, kohustused ja käitumisreeglid kirja panna töökorralduse reeglitesse ja kooli kodukorda. Kooli kodukorra kehtestab direktor ja see on nii õpilastele kui ka koolitöötajatele täitmiseks kohustuslik (Põhikooli- ja gümnaasiumi..., 2018).

Tööandja ja töötajate vahelisi töösuhteid reguleerib ka kollektiivleping. Kollektiivlepingut defineeritakse kui vabatahtlikku kokkulepet, mis sõlmitakse tööandjaga kollektiivi nimel reguleerimaks või täpsustamaks töösuhteid (Eesti Haridustöötajate Liit, 2018). Kollektiivlepinguga saab reguleerida näiteks töötingimusi, palgatingimusi, töö- ja puhkeaja tingimusi, töölepingu muutmise tingimusi jne. Kollektiivlepingu sõlmimise ja täitmise õiguslikud alused määrab kindlaks kollektiivlepingu seadus (Kollektiivlepingu seadus, 2017).

Kuna õpetaja töötab igapäevaselt lastega, puudutab õpetajat ka lastekaitse seadus. Lastekaitse seaduse kohaselt ei või laste õpetamine olla seotud vaimse vägivallaga (Lastekaitse seadus, 2018). Lisaks sellele võib õpetaja kokku puutuda ka võrdse kohtlemise seadusega (edaspidi: VõrdKS). Vastavalt VõrdKS § 1 lg-le 1 on võrdse kohtlemise seaduse eesmärk tagada isikute kaitse diskrimineerimise eest rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, vanuse, puude või seksuaalse sättumuse alusel (Võrdse kohtlemise seadus, 2017). Vastavalt VõrdKS § 2 lg 1 p-le 2 isikute diskrimineerimine nende rahvuse (etnilise kuuluvuse), rassi või nahavärvuse tõttu on keelatud

töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel (Võrdse kohtlemise seadus, 2017). Võrdse kohtlemise seaduse § 3 lg-le 2 on diskrimineerimine otsene, kui § 1 lõikes 1 nimetatud tunnuse alusel koheldakse ühte isikut halvemini kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras (Võrdse kohtlemise seadus, 2017). Vastavalt VõrdKS § 8 lg-le 1 kohtu, töövaidluskomisjoni või soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise voliniku poole pöörduv isik peab avalduses esitama faktilised asjaolud, mille alusel võib eeldada, et toimunud on diskrimineerimine (Võrdse kohtlemise seadus, 2017).

Kui õpetaja tunneb, et tema õigusi on rikutud või kui tööandja leiab, et õpetaja pole oma kohustusi täitnud, on nii töötajal kui ka tööandjal õigus pöörduda individuaalse töövaidluse lahendamiseks töövaidluskomisjoni või kohtusse (Töölepingu seadus, 2018). Töölepingu seaduse (2018) §3 on kirjas, et töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks on neli kuud (v.a töölepingu ülesütlemise vaidlustamine ning töötasu nõude esitamine).

1.2 Ülevaade varasematest uurimustest õpetajate õiguste ja kohustuste valdkonnas

2014. aastal anti Inglismaal välja haridusõiguse teemaline kogumik, kus muuhulgas anti ülevaade Inglismaal, Austraalias, USA-s ja Kanadas läbiviidud haridusõiguslastest uuringutest (Mui, 2014). Nendes riikides läbi viidud uuringud kinnitasid, et haridustöötajate õigusteadlikkus on madal ning seetõttu on väga oluline suurendada õiguslaste loengute hulka õpetajakoolituses. Lisaks seaduste tundmisele võiks haridustöötajateni jõuda info ka õpetajatega seotud kohtuotsustest (Mui, 2014). See aitaks seadusest tulenevaid probleeme paremini mõista. Mui (2014) leidis, et nii kõrgkoolid, mis õpetajakoolitusi pakuvad kui ka Haridusministeerium peaksid haridustöötajate õigusteadlikkuse küsimusega rohkem tegelema.

USA-s on ilmunud mitmeid käsiraamatuid, mis aitavad õpetajatel seadustest paremini aru saada (Berry, 2010; Geel & Imber, 2004; Walsh & Kemere & Maniotis, 2014). USA-s ilmunud õpetajale mõeldud käsiraamatus on välja toodud õpetajat puudutavad seadused ning seadustest tulenevad töökohustused, aga ka õiguslikud probleemid, mis õpetaja töös ilmned

võivad (Geel & Imber, 2004). Näiteks on Geeli ja Imberi (2004) käsiraamatus jagatud tööandja poolt töölepingu lõpetamise põhjused viide suuremasse kategooriasse ning toodud nende põhjuste kohta ka näiteid kohtupraktikast. Selle kohaselt võivad töölepingu lõpetamise põhjused olla järgnevad: õpetaja ebakompetentsus, koolipere liikmeks olemisega seotud küsimused (pole seotud otseselt õpetamisega), töövõimetus (füüsiline või vaimne), õpetaja mitte-eeskujulik käitumine (siia alla kuulub ka ebamoraalne käitumine) ning õpilastele ohu kujutamine (Geel & Imber, 2004). California haridusseaduses on eraldi põhjusena toodud välja näiteks ka õpetaja ebaausus (Kemerer & Sansom, 2013).

Haridusõigust tutvustavad käsiraamatud pole alati mõeldud vaid õpetajatele. Näiteks Texas antakse regulaarselt välja haridusõigust tutvustav käsiraamat, mis on mõeldud nii õpetajatele, koolijuhtidele kui ka lapsevanematele ja kõigile maksumaksjatele (Kemerer, Maniotis & Walsh, 2014). Kogumikus antakse ülevaade haridusseadusest, Texase koolisüsteemist ja suurt tähelepanu pööratakse ka lapsevanemate õigustele. Selles kogumikus kirjeldatakse lähemalt ka seda, kelle poole peab õpetaja pöörduma, kui tema õigusi on rikutud. Näiteks kui Texas töötab õpetajaga on tööleping lõpetatud, on Texase haridusseaduse kohaselt õpetajal õigus sõltumatule ärakuulamisele (Kemerer, Maniotis & Walsh, 2014). Selleks peab õpetaja pöörduma kooli voliniku poole, kes vastavalt riigi haridusnõuniku poolt väljatöötatud kriteeriumitele peab määrama õpetajale lepingu lõpetamise seaduslikkust kontrolliva isiku (Kemerer, Maniotis & Walsh, 2014). Kontrolli läbi viiv isik annab asjale oma hinnangu ja seejärel saab kooli juhatus uuesti oma otsuse langetada. Kui õpetaja ka selle otsusega rahul ei ole, võib ta uuesti voliniku poole pöörduda ning lõpuks ka kohtusse minna. Eestis on õpetajatele tehtud mitmeid ainealaseid käsiraamatuid, kuid haridusõigust tutvustavaid käsiraamatuid õpetajatele autorile teadaolevalt välja antud ei ole.

Nagu juba sissejuhatuses mainiti, on USA-s tehtud palju uurimusi õpetajate õiguste teemal (Eberwein, Militello & Schimmel, 2009; Gullatt & Tollett, 1995; Mead, 2008; Militello & Schimmel, 2007; Redfield, 2003; Przybyszewski & Tosetto, 1991). Juba 1991. aastal New Yorgis läbi viidud uuringus selgus, et sealsed õpetajad teavad paremini õpilaste õigusi kui enda õigusi õpetajana (Przybyszewski & Tosetto, 1991). 2007. aastal USA-s läbi viidud uuring kinnitas, et õpetajaid ei ole piisavalt oma õigustest ja kohustustest informeeritud ja nad soovivad haridusõigusest rohkem teada saada (Militello & Schimmel, 2007). Schimmeli ja Militello uuringust tuli välja ka tõsiasi, et magistrikraadi omavad õpetajad on paremini kursis oma õigustest ja kohustustest kui bakalauresusekraadiga õpetajad (Militello & Schimmel, 2007). Schimmel ja Militello (2007) tõid välja ka põhjused, miks

nende arvates õpetajakoolitusel ei pakuta õiguslaseid koolitusi. Peamise põhjusena tõid nad välja selle, et õiguslased koolitused lihtsalt ei mahu õppekavasse, samuti võib põhjuseks olla see, et koolitusteks pole piisavalt raha ning et õpetajad saavad õiguslased teadmise omandada ka tööl olles teistelt kolleegidelt (Militello & Schimmel, 2007). Gullatt ja Tollett (1995) pakkusid välja, et igas koolis võiks olla üks õpetaja, kes hoiab end uute seadustega, oluliste seadusemuudatustega ja haridusega seotud kohtuasjadega pidevalt kursis ning teeb ülejäänud kollektiivile aeg-ajalt õiguslaseid koolitusi. Eberwein, Militello ja Schimmel (2009) uurisid ka koolijuhtide õigusteadlikkuse küsimust ja selles uuringus selgus, et suur osa koolijuhtidest ei ole ka teadlikud haridusõigusest ja uuendustest, mis seadustes tehakse. Samas ~~on~~ soovivad koolijuhid oma õiguslaseid teadmisi täiendada (Eberwein, Militello, Schimmel 2009). Õpetajate õigusteadlikkuse küsimus on esile kerkinud ka madalama sotsiaalse, majandusliku ja inimarengu taseme näitajatega riigis. Näiteks Moswela (2008) uuris Botswana õpetajate teadmisi haridusõiguse valdkonnas ning ka tema tulemused kinnitasid õpetajate väheseid teadmisi haridusõigusest.

Õpetajate õigusteadlikkuse teemaga on Eestis tegelenud Rumberg, kes leidis, et õpetajate õigusteadlikkus on üsna madal (Valdaru, 2014). Nii nagu ka USA-s läbi viidud uuringu puhul, kinnitasid ka Valdaru uuringu tulemused, et magistrikraadiga õpetajad on oma õigustest teadlikumad kui bakalaureusekraadiga õpetajad (Valdaru, 2014). Tartu Ülikooli õpetajakoolituse õppekavasid uurides jäi silma, et nii bakalaureuse- kui ka magistriõppes pakutakse haridusõigusega seotult ainult ühte ainet: “Õpetaja identiteet ja juhtimine” (Tartu Ülikool, 2018). Tegemist pole puhtalt õiguslase koolitusega, kuid sinna on sisse seotud ka haridusõiguse teema. Kutseõpetajatel oli Tartu Ülikoolis 2017/2018 õppeaastal võimalik õppida ainet “Haridusõigus” ning sügissemestril oli tunniplaanis ka “Haridusõigus ja tööõigus õppeasutuses”, kuid järgneval õppeaastal neid aineid õppekavadest enam ei leia. Ka koolijuhtide õigusteadlikkust on varasemalt juba uuritud (Mäesalu, 2015; Rumberg, 2017). Mäesalu (2015) tõi oma uurimuses välja koolijuhtide hinnangud ja ettepanekud õigusaktidele, Rumberg (2017) uuris oma magistritöös koolijuhtide õiguslaseid teadmisi ning tõi muuhulgas välja, et pooled küsitluses osalenud koolijuhid olid viimase viie aasta jooksul osalenud mõnel õiguslasel täienduskoolitusel. Varasemalt on uuritud ka seda, kui võrd teadlikud on õpetajad mõnest konkreetsest seadusemuudatusest (Õpetajate tööaja kasutuse... 2016). Näiteks kui 2013.a sügisel loobuti Eestis riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust töökoormuse arvestamisel ning õpetaja ametijärkudest koos nendega seotud töötasu alammääradega, soovis haridus- ja teadusministeerium saada õpetajate tööaja kasutuse ja tasustamise kohta infot. Seepärast tellis haridus- ja teadusministeerium 2016. aastal Ernst &

Young Baltic AS-ilt laiaulatusliku uuringu, kus osales ligi 1700 õpetajat ja 251 koolijuhti (Õpetajate tööaja kasutuse... 2016). Uuringu tulemusena selgus muuhulgas ka tõsiasi, et veerand uuringus osalenud õpetajatest ei olnud üldse 2013. aastal läbi viidud seadusemuudatusest teadlikud.

On teada, et USA-s hakkas taoliste kohtuasjade arv juba 1990. aastatel väga kiiresti kasvama (Gullatt & Tollett, 1995; Redfield, 2003). Aastatel 2000-2008 USA-s läbi viidud õpetajatega seotud kohtuasjade analüüsis toodi välja, et paljuski on probleemid tekkinud just õpetajate madala õigusteadlikkuse tõttu (Mead, 2008). Mead analüüsis oma uurimuses kokku 130 õpetajatega seotud kohtulahendit. Selgus, et suurem osa kohtuasjadest lahendati osariigi kohtutes, mitte föderaalsetes kohtusüsteemis ning osariigi kohtusüsteemis saatis õpetajaid ka suurem edu. Mead pidas oluliseks välja tuua, kelle kasuks kohus otsustas ning milliste kohtuasjade puhul oleks õpetaja kõrgem õigusteadlikkus kohtuasja ära hoidnud. Eestis ei ole autorile teadaolevalt varasemalt õpetajatega seotud töövaidlustest ja kohtuasjadest ülevaadet antud.

Käesoleva töö **eesmärgiks** on anda ülevaade õpetajate töövaidlustest Eesti töövaidluskomisjonides ja kohtutes ajavahemikus 2006-2017. Toetudes töö eesmärgile ja varasematele uurimustele, esitab autor järgnevad uurimisküsimused:

1. Mitu avaldust ja millistel põhjustel on õpetajad esitanud töövaidluskomisjonile või on õpetajate vastu esitatud töövaidluskomisjonile Eestis ajavahemikus 2006-2017?
2. Kelle vastu on õpetajad aastatel 2006-2017 hagi, kaebuse või avalduse kohtule esitanud?
3. Kes on aastatel 2006-2017 õpetajate vastu hagi, kaebuse või avalduse kohtule esitanud?
4. Mis on õpetajate kohtu poole pöördumise põhjused Eesti kohtulahendite näitel ajavahemikus 2006-2017?
5. Milliseid õpetajatega seotud õigusrikkumisi on kohus tuvastanud aastatel 2006-2017?
6. Millist vaidlustatud käitumist on kohus õpetajatega seotud kohtuasjades õiguspäraseks tunnistanud?

2. Metoodika

Magistritöö eesmärgist lähtuvalt valiti uurimismeetodiks kombineeritud uurimisviis. Kombineeritud uurimisviis aitab uurijal huvi pakkuvat teemat komplekssemalt uurida ja võimaldab uurijal kompenseerida piiranguid, mis võivad esineda kasutades ainult kvalitatiivset või kvantitatiivset meetodit (Creswell & Plano Clark, 2011). Töö autor leidis, et kombineeritud uurimisviisi kasutades on võimalik leida antud töö uurimisküsimustele vastused.

2.1 Valim

Töö valimiks on töövaidluskomisjonile esitatud avaldused ja siseriiklikud kohtulahendid. Kuna autorile teadaolevalt ei ole varem õpetajatega seotud kohtulahendeid uuritud, oli esmalt tarvis välja otsida kõik kohtulahendid, milles üheks osapooleks on õpetaja. Vaatluse alla võeti ka kõik Ringkonnakohtute ja Riigikohtu lahendid, et tuua välja kõrgema astme kohtu seisukohad õpetajatega seotud küsimustes. Kohtulahendite uurimisel peab kõigepealt kindlaks määrama ajavahemiku, mille jooksul väljastatud kohtulahendeid uurima hakatakse. Näiteks Mead'i (2008) uurimus käsitles kaheksa aasta jooksul ilmunud kohtulahendeid, seevastu Lupini ja Zirkel (2003) valisid oma töösse kaks erinevat aastakümnet-seitsmekümnenad ja üheksakümnenad, et neid siis omavahel võrrelda. Käesoleva magistritöö valimiks on õpetajatega seotud siseriiklikud kohtulahendid Eestis 12 aasta vältel, ajavahemikus 2006-2017. Siinkohal ei saa käsitleda juhtumeid, mille üle kohtumenetlus käib, kuid jõustunud otsust ei ole.

Eesti Vabariigis on kõik jõustunud kohtuotsused avalikud, välja arvatud juhul, kui alaealise, abielupoole või kannatanu huvid nõuavad teisiti (Eesti Vabariigi põhiseadus, 2015). Haldus-, väärteo-, tsiviil- ja kriminaalasjade lahendid tehakse pärast nende jõustumist avalikkusele kättesaadavaks juhul, kui lahendi suhtes ei ole rakendatud seadusega ette nähtud avaldamispiiranguid (Eesti kohtud, 2018). Isikuandmete kaitse huvides lõpetati 30. septembril 2016 juurdepääs enne 2006. aastat jõustunud esimese ja teise astme kohtulahenditele (Riigi Teataja, 2016). Riigi Teataja andmebaasist saab kätte kõik pärast 2006. aastat ilmunud kohtulahendid. Kohtulahendid saadi Riigi Teataja võrguväljaande lehelt, kasutades kohtulahendite otsingu funktsiooni (Riigi Teataja, 2017).

Otsingus kasutati märksõnu “õpetaja” ja “pedagoog”, aga ka “juhendaja” ja “õppealajuhataja”. Töös käsitleti kokku 34 kohtulahendit ajavahemikus 2006-2017. Kuna kohtulahendite hulk oli oodatust väiksem, otsustas autor kaasata töösse ka töövaidluskomisjonile esitatud avaldused, mis on seotud õpetajatega. Lähtudes uurimuse eesmärgist tehti Tööinspeksioonile teabenõue, millega sooviti saada andmeid selle kohta, kui palju õpetajaid on ajavahemikus 2006-2017 töövaidluskomisjoni poole pöördunud ja mis on olnud pöördumiste põhjused. Kokku kaasati töösse 441 õpetajate poolt töövaidluskomisjonile esitatud avaldust ning 36 tööandja poolt õpetaja vastu töövaidluskomisjonile esitatud avaldust.

2.2 Mõõtevahendid

Kohtulahendite analüüsimisel on varasemates uurimustes kasutatud induktiivset lähenemist (Lupini & Zirkel, 2003; Mead, 2008). Kohtulahendite uurimise üks võimalus on need kodeerida ja jagada alamkategoriasse ja kategoriasse (Lupini & Zirkel, 2003; Mead, 2008). Lupini ja Zirkel (2003) rühmitasid kohtuasjade lahendeid, tuues välja, kelle kasuks kohus oli antud asja puhul otsustanud ja kuidas on need otsused aja jooksul muutunud. Mead (2008) pidas oluliseks uurida, millised olid kohtuasjade lahendid kaheksa aasta vältel. Tema jagas kohtulahendid kolme kategooriasse: need mille õpetaja võitis, need mille puhul sai õpetaja õiguse edasi kaevata ja need, mille võitis kool (Mead, 2008). Mead pidas oluliseks välja tuua ka selle, millised kohtuasjad oleksid olnud olemata, kui õpetajad oleksid oma õigusi ja kohustusi paremini teadnud. Ka Eesti õpetajatega seotud kohtulahendite puhul on oluline välja tuua, millised kohtuasjad oleksid võinud olla olemata kui õpetajate õigusteadlikkus oleks olnud kõrgem. See võimaldaks teha ettepanekuid selle kohta, kuidas taolisi juhtumeid edaspidi ära hoida.

Kuna Eestis ei ole autorile teadaolevalt kohtulahendeid kindla instrumendi abil uuritud, kasutas autor enda poolt koostatud instrumenti (Lisa 1). Selleks, et luua ise instrument kohtulahendite uurimiseks, selgitati kõigepealt välja, millist informatsiooni kohtulahenditelt leida võib. Seejärel hakati koostama instrumenti, mis aitaks leida vastused uurimisküsimustele ning ühtlasi võimaldaks kohtulahenditest tuua välja olulisemad statistilised näitajad. Näiteks oli oluline üles märkida, millise astme kohus on lahend välja andnud, millal oli lahend välja antud, mis liiki kohtuasjaga oli tegu, kes oli kohtu poole pöördunud ja kelle vastu oli kohtu poole pöördutud ja mis oli kohtusse pöördumise põhjus. Instrumendi usaldusväärsuse tagamiseks paluti sellele anda ka eksperthinnang Tartu Ülikooli

õigusteaduskonna professor Jaan Ginteri poolt. Magistritöö autori poolt loodud instrumenti täiendati vastavalt professor Jaan Ginteri soovitudele. Kohtuastme puhul oli esialgses instrumendis välja toodud maakohus, halduskohus, ringkonnakohus ja riigikohus. Kuna aga maakohus ja halduskohus on mõlemad esimese aste kohtud, siis soovitas ekspert need koondada ühise nimetuse alla “esimese astme kohus”. Kui hiljem peaks tekkima vajadus näha, milline otsus võeti vastu maakohtus või halduskohtus, siis seda näitaks ka kohtuasja liik. Ekspert lisas, et tsiviilasjad, kriminaalasjad ja väärteoasjad viitaksid esimeses astmes maakohtule ning haldusasjad viitaks esimese astme puhul halduskohtule.

Ühtlasi peab kohtuasjade puhul silmas pidama, et ühte asja võidakse arutada ühes astmes mitu korda. Näiteks kui ringkonnakohtust saadeti asi tagasi halduskohtusse, märgitakse see numbriga 32, riigikohtust ringkonnakohtusse aga numbriga 43. Esialgu plaanis töö autor instrumendiga uurida, kes on kohtuasjas hageja, aga kuna töös plaaniti vaadata ka kriminaalasju ja väärteoasju, siis eksperthinnangu kohaselt oleks nende asjade puhul huvitavam ja selgem hoopis küsida, kelle avalduse alusel kriminaalasi või väärteoasi algatati. Instrumendi kuuenda punktiga soovis autor välja selgitada, kes on kohtuasjas kostja/süüdistatav. Ka siin ei olnud autor arvesse võtnud kriminaal- ja väärteoasjade erisusi. Eksperdi sõnul on kriminaalasjas tegu süüdistatavaga ning väärteomenetluse asjas menetlusealuse isikuga. Autor lisas kuuendasse punkti eksperdi soovitusel ka menetlusaluse isiku.

Eksperthinnangu andnud professor Jaan Ginter tõstatas ka küsimuse, et kas osapoolte hulka peaks lisaks kooli pidajale lisama ka erakoolide pidajad. Töö autor leidis, et sellisel juhul ei saaks üldse kasutada osapoolena kooli pidajat üldiselt, vaid peaks täpsustama, kas tegemist on munitsipaalkooli, erakooli või riigikooli pidajaga. Selleks, et anda võimalikult täpne ülevaade, otsustas töö autor osapooltena tuua välja nii munitsipaalkooli pidaja, riigikooli pidaja kui ka erakooli pidaja. Eksperthinnangul peab ka tulemusi üles märkides arvestama kriminaal- ja väärteo asjade erisusi. Kuna autor ei osanud ette näha, millised kohtulahendite tulemused võivad olla, otsustas autor esialgu kõik tulemused kirja panna ja hiljem need grupeerida.

Esialgse instrumendi kohaselt plaaniti välja tuua ka kohtu argumendid, kuid professor Jaan Ginter pakkus välja, et instrumendi abil võiks välja tuua hoopis selle, milliste käitumisreeglite järgimist kohus õpetajatelt ootab. Eksperdi hinnangul ei ole kohtu argumentide puhul täpselt aru saada, mida analüüsida plaanitakse, kuna kohtuargumentide alla kuuluvad kõik seadused ja tõendid. Seepärast otsustas töö autor selle osa instrumendist eemaldada.

Seda instrumenti kasutades hakati exceli-tabelisse märkima kohtulahenditelt leitavat infot. Tabelisse märgiti kohtuasja jõustumise aasta, kohtu liik, kes on kohtuasja algataja ja see, kelle vastu on kohtuasi esitatud, mis on kohtuasja sisu, eraldi toodi sisu analüüsimisel välja ka see, millise käitumisviisi järgimist kohus õpetajatelt ootab. Kohtulahendite uurimine annab ülevaate sellest, millistele seadustele tuginetakse ja millised on praeguse haridust reguleerivate õigusaktide ja koolituste kitsaskohad.

Tööinspeksioonile tehtud teabenõude alusel saadi andmed, mis tõsteti samuti exceli tabelisse ja grupeeriti vastavalt sellele, milliseid andmeid Tööinspeksioon jagas. Töövaidluskomisjoni otsused sai grupeerida aastate kaupa. See omakorda andis ülevaate sellest, kui palju oli töövaidlusi aastate lõikes. Iga lahendi puhul oli välja toodud ka üldsõnaline põhjus, miks töövaidluskomisjoni poole pöörduiti. Nende põhjuste puhul lähtus töö autor kohtulahendite jaoks loodud instrumendis kirja pandud põhjustest ja nii oli võimalik töövaidluskomisjoni poole pöördumise põhjused grupeerida.

2.3 Protseduur

Kui instrumenti oli vastavalt eksperdi tagasisidele kohandatud, hakati moodustama valimit. Valimi moodustamiseks otsiti detsembris 2017 ja jaanuaris 2018 välja ja koondati kõik õpetajatega seotud siseriiklikud kohtulahendid. Dokumentide otsimiseks kasutati Riigi Teataja veebilehte ja õigusspetsialistidele mõeldud keskkonda Texta Law, mis koondab lisaks kohtulahenditele ka TÜ õigusteaduskonna lõputöid. Jaanuaris otsustas autor kaasata töösse ka töövaidluskomisjonidele esitatud avaldused, et näha, kui paljud õpetajad on pöördunud töövaidluste puhul töövaidluskomisjoni poole ja millistel põhjustel nad seda on teinud.

Käesoleva magistr töö autor kasutas andmetöötlusmeetoditeks programmi Microsoft Office Excel, kuhu sisestati kõikide valimis olevate kohtulahendite andmed vastavalt autori poolt koostatud uurimise instrumendile ja kõik Tööinspeksioonilt teabenõude alusel saadud info. Andmete töötlemiseks kõigepealt tutvuti dokumentide sisuga ning grupeeriti andmeid vastavalt sisule, seejärel sai tuua välja statistikat. Näiteks kohtusse pöördumise põhjused grupeeriti kohtuasjade sisu järgi järgnevalt: au ja väärkuse teotamine, ebavõrdne kohtlemine, töötajate rahalised nõuded, töölepingu erakorraline lõpetamine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel, töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel, töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt, atesteerimisega seotud probleemid ja õpetajatega seotud kriminaalasjad. Õpetajate poolt töövaidluskomisjonile

esitatud avalduste põhjal sai avalduse esitamise põhjused grupeerida järgnevalt: distsiplinaarkaristuste tühistamise nõuded, töölepinguga seotud probleemid, rahalised nõuded (nt hüvitiste, puhkuserahadega seotud nõuded), ebavõrdsest kohtlemisest tingitud nõuded ja muud nõuded, mille sisu kohta täpsem info puudub.

Kohtuotsuste puhul kasutati uurimismeetodina nii dokumendianalüüsi kui ka mitme juhtumi uurimust (collective case study). Peamiseks uurimismeetodiks on dokumendianalüüs, mis on süstemaatiline protseduur dokumentide läbitöötamiseks (Bowen, 2009). Kohtuotsuste analüüsimisel kasutati dokumendianalüüsi kolme etappi: dokumendiga tutvumine (sirvimine), põhjalik lugemine ja tõlgendamine (Bowen, 2009). Dokumentidega tutvumise käigus saadi aru, millised õiguslikud probleemid on õpetajatel esinenud ja kes olid kohtuasjade puhul osapooled. Põhjaliku analüüsi käigus süveneti ka seadusest tulenevatele aspektidele ja õigusliku probleemi sisule. Viimases etapis hakati kohtulahendeid tõlgendama ning tulemuste ja analüüsi peatükki kirjutama. Mitme juhtumi uurimuse puhul on valitud üks probleem või teema, mida uuritakse mitmete juhtumite põhjal (Creswell, 2007). Juhtumiuurimust kasutatakse õigusteaduskonnas, kui soovitakse uurida näiteks üht õiguslikku probleemi mitme kohtuasja näitel. Antud juhul on teemaks õpetajate õigustega seotud probleemid, mida uuritakse kohtulahendite ning töövaidluskomisjonile esitatud avalduste põhjal. Juhtumiuurimus võimaldab uurijal põhjalikult tutvuda uuritava materjaliga, et mõista paremini selle sisu (Zainal, 2007). Sarnaste juhtumite analüüsimisel kasutati võrdlemist. Taoline uurimisviis on leidnud palju kasutust nii psühholoogias, õigusteadustes kui ka meditsiinis (Creswell, 2007). Juhtumi uurimuse puhul kasutatakse erinevaid allikaid (antud töö puhul kohtulahendeid ja seaduseid), mida analüüsi käigus detailselt kirjeldatakse ning omavahel võrreldakse ning mille tulemusena saab teha üldistusi, millest võiks kas uurija ise või teised inimesed midagi õppida (Creswell, 2007). Mitmes astmes arutatud juhtumite ja erineval ajal vastu võetud otsuste puhul kasutati ka võrdlevat-ajaloolist meetodit. Näiteks on ajas muutunud kasutatav terminoloogia (koolides pole enam pedagooge, atesteerimise asemel toimub kutse omistamine jne). Lisaks sellele saab võrrelda aastate lõikes töövaidluskomisjonile esitatud avalduste ja kohtu poole pöördumiste arvu. Andmete analüüsimisel kasutati magistritöös kirjeldava statistika näitajaid (sagedus ja protsent) kohtuasjade osapoolte, kohtusse ja töövaidluskomisjoni pöördumise põhjuste ja otsuste osas, aga ka töövaidluskomisjoni ja kohtu poole pöördumiste arvu puhul aastate lõikes. Kvalitatiivne sisuanalüüs tehti ainult töövaidluskomisjonile esitatud avaldustele, mis käsitlesid ebavõrdset kohtlemist ning õpetajatega seotud kohtulahenditele.

Uurimuse eetilise tagamise aspektidest lähtuvalt on tulemused antud üldistatult ning kohtulahendite puhul ei tooda välja isikute nimesid, nii nagu on soovitanud Cohen (2007). Ühtlasi ei avalikustatud ka seda, millise kooliga käsitletav õiguslik probleem oli seotud.

3. Tulemused ja arutelu

Uurimuse eesmärk ja uurimusküsimused

Töö **eesmärk** on anda ülevaade Eesti õpetajate töövaidlustest õiguste ja kohustustega seotud töövaidluskomisjonides ja kohtutes ajavahemikus 2006-2017.

Uurimisküsimused

1. Mitu avaldust ja millistel põhjustel on õpetajad esitanud töövaidluskomisjonile või on õpetajate vastu esitatud töövaidluskomisjonile Eestis ajavahemikus 2006-2017?
2. Kelle vastu on õpetajad aastatel 2006-2017 hagi, kaebuse või avalduse kohtule esitanud?
3. Kes on aastatel 2006-2017 õpetajate vastu hagi, kaebuse või avalduse kohtule esitanud?
4. Mis on õpetajate kohtu poole pöördumise põhjused Eesti kohtulahendite näitel ajavahemikus 2006-2017?
5. Milliseid õpetajatega seotud õigusrikkumisi on kohus tuvastanud aastatel 2006-2017?
6. Millist vaidlustatud käitumist on kohus õpetajatega seotud kohtuasjades õiguspäraseks tunnistanud?

3.1 Töövaidlused töövaidluskomisjonis

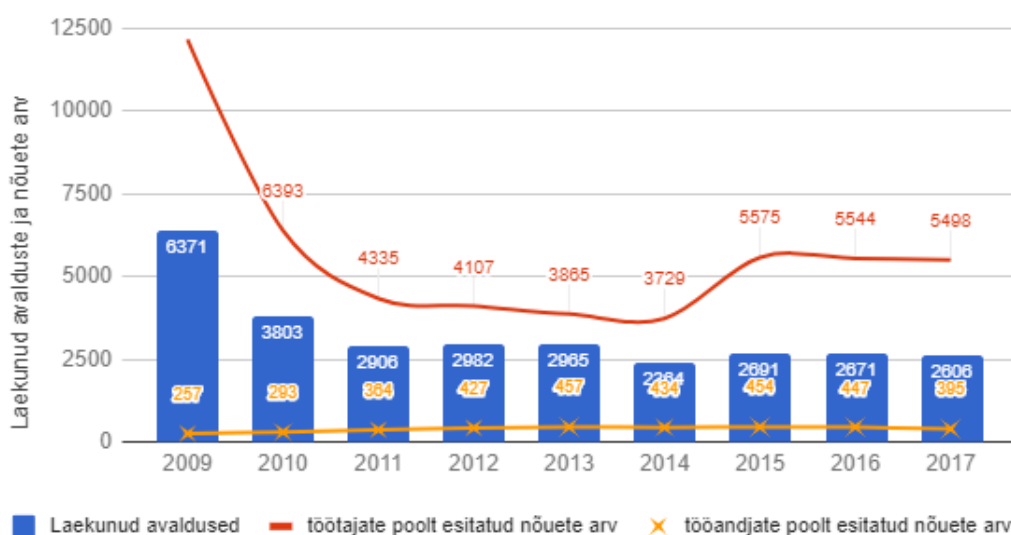
3.1.1 Õpetajatega seotud töövaidlused töövaidluskomisjonides 2006-2017.

Üldjuhul pöördub töövaidluskomisjoni töötaja, tööandja nõudeid esineb harva (RAKE, 2013). Näiteks 2010. aastal esitati töötajate poolt 6393 nõuet, samas kui tööandjate poolt esitati vaid 293 nõuet. 2017. aastal oli töötajate nõuete arv vähenenud ning töötajate poolt esitati 5498 nõuet, samas tööandjate nõudeid oli rohkem- 395 (Tööinspeksioon, 2018).

Töö autori poolt 2018. aastal Tööinspeksioonile esitatud teabenõudele saadetud vastuse kohaselt on aastatel 2006-2017 õpetajad pöördunud töövaidluskomisjoni poole kokku 441 korral (Lisa 2). Järgnevalt antakse ülevaade sellest, kui palju laekus töövaidluskomisjonile õpetajate poolt avaldusi aastatel 2006-2017 (Joonis 2). Kõige vähem on õpetajate poolt töövaidluskomisjonile avaldusi esitatud 2007. aastal (21 avaldust) ja 2010. aastal (22 avaldust). Kõige rohkem on õpetajad avaldusi esitanud 2016. aastal, kui kokku esitati 63 avaldust. Aastatel 2012-2016 on märgata avalduste arvu suurenemist, samas 2017.

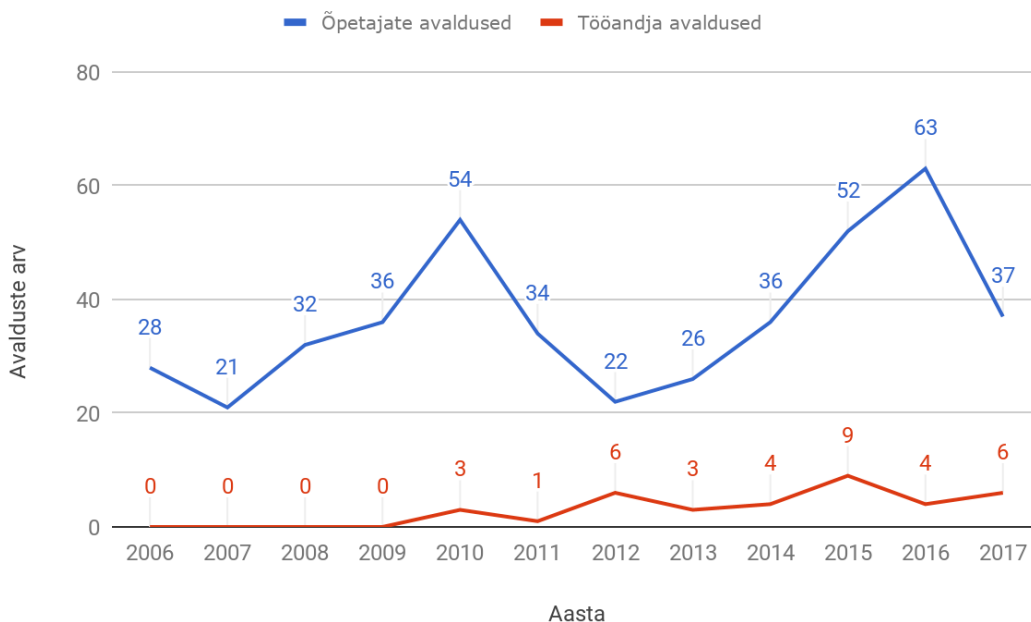
aastal on õpetajad töövaidluskomisjoni poole pöördunud taas vähem, 37 korral. Üheks põhjuseks, miks 2015. ja 2016. aastal töövaidluskomisjonile esitatud avalduste arv oli suur, võib olla nt koolivõrgu korrastamisega kaasnenud koolide sulgemised ja õpetajate koondamised. Näiteks 2015/2016 õ.-a. suleti 7 kooli ja liideti teise kooliga 9 kooli (Haridus- ja Teadusministeerium, 2016). Avalduse arvu suurenemise põhjuseks võib olla ka see, et 2013.a sügisel loobuti Eestis õpetajate töökoormuse arvestamisel riiklikult kehtestatud kontakttundide arvust ning õpetaja ametijärgudest koos nendega seotud töötasu alammääradega.

Töövaidlusavalduste ja nõuete arv 2009-2017



Joonis 1. Töövaidluste ja nõuete arv 2009-2017 (allikas: Tööinspeksioon)

Ka tööandja on õpetaja vastu töövaidluskomisjonile avaldusi esitanud (Joonis 2). Kui aastatel 2006-2009 ei registreeritud ühtegi töövaidlust, kus tööandja avaldajana vaidleks õpetaja vastu, siis alates 2010. aastast kuni 2017. aasta lõpuni on selliseid töövaidlusi esinenud kokku 36 korral. Kõige rohkem esitati avaldusi tööandja poolt 2015. aastal (kokku 9 avaldust).



Joonis 2. Õpetajate ja tööandjate poolt töövaidluskomisjonile esitatud avaldused 2006-2017

Tööandja poolt esitatud avalduste põhjuste hulgas esines kõige rohkem töölepingu ülesütlemise vaidlustamist (29 avaldust), 5 avalduse puhul oli tegemist muu nõudega (täpsemat infot selle kohta pole) ja kahel juhul oli põhjuseks töötasuga seotud probleemid.

Töölepingu ülesütlemise vaidlustamisega seotud avaldused põhinevad töölepingu seadusel (2018). Töölepingu seaduse (2018) § 91 lg 2 ütleb, et “töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel, tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega või kui töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele”. Sellest võib järeldada, et tööandjad on pöördunud töövaidluskomisjoni poole siis, kui õpetajad on erakorraliselt töölepingu üles öelnud tööandjapoolse kohustuse rikkumiste tõttu.

Töövaidluskomisjonide poole pöördutakse tavaliselt siis, kui suhe töötaja ja tööandja vahel on pöördumatult kahjustunud ning töösuhet ei soovita enam jätkata (RAKE, 2013). Õpetajate poolt töövaidluskomisjonile esitatud avalduste põhjal saab avalduse esitamise põhjused grupeerida järgnevalt: distsiplinaarkaristuste tühistamise nõuded, töölepinguga seotud probleemid, rahalised nõuded (nt hüvitiste, puhkuserahadega seotud nõuded), ebavõrdsest kohtlemisest tingitud nõuded ja muud nõuded, mille sisu kohta täpsem info puudub. Kõige rohkem esines töölepinguga seotud probleeme ja rahalisi nõudeid.

Õpetajate poolt aastatel 2006-2017 esitatud nõuete põhjustest annab ülevaate Tabel 1. Õpetajate esitatud nõuete puhul oli kõige suurema osakaaluga töölepinguga seotud probleemid, sh töölepingu lõppemise tuvastamine või ülesütlemise vaidlustamine.

Tabel 1. Õpetajate poolt töövaidluskomisjonile esitatud avalduste põhjused aastatel 2006-2017

| Avalduste esitamise põhjused | Avalduste arv | Avalduste arv protsentides |
|------------------------------------|---------------|----------------------------|
| Distsiplinaarkaristuse tühistamine | 17 | 3,9 % |
| Töölepinguga seotud probleemid | 205 | 46,5 % |
| Rahalised nõuded | 167 | 37,9 % |
| Ebavõrdne kohtlemine | 14 | 3,2 % |
| Muu nõue | 38 | 8,6 % |
| Kokku | 441 | |

3.1.2 Ülevaade töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjade sisust

Aastatel 2007-2017 esitati kokku töövaidluskomisjonile (lühendatult TKV) 14 avaldust ebavõrdse kohtlemise tõttu. Ebavõrdse kohtlemise tõttu menetluses olnud töövaidlustega on võimalik tutvuda Tööinspektsiooni koduleheküljel (Tööinspektsioon, 2018). Õpetajatega seotud avalikke töövaidlusi selles valdkonnas saab eristada alates 2010. aastast, kuna varasemate töövaidluste puhul on sisu välja toodud väga üldsõnaliselt. Näiteks 2010. aastal pöördus töövaidluskomisjoni poole õpetaja, kelle väitel andis koolidirektor õppenõukogus tema tööle halvustava hinnangu (TVK, 2010). Õpetaja leidis, et direktori selline käitumine on ebavõrdsuse ilming. Töövaidluskomisjoni leidis, et faktilisi ebavõrdse kohtlemise asjaolusid võrdse kohtlemise seaduse § 1 lg 1 nimetatud tunnuste alusel ei ole avalduses esitatud, samuti ei ole asjaolusid soolise diskrimineerimise tunnustel. Seega jäeti avaldus rahuldamata.

2011. aastal pöördus õpetaja TVK poole töökoormusega seotud ebavõrdse kohtlemise osas (TVK, 2011). TVK leidis taas, et tegemist ei ole ebavõrdse kohtlemisega ja jättis avalduse rahuldamata. 2012. aastal esitas avalduse õpetaja, kes ütles töölepingu üles töandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu. Teiste töölepingu ülesütlemise põhjuste seas oli ka töötaja väite kohaselt töötaja diskrimineerimine veendumuste pärast. Töö autorile kättesaadavas materjalis ei ole täpsustatud, millised olid õpetaja veendumused, mille pärast temaga tööleping üles öeldi, kuid töövaidluskomisjon rahuldab õpetaja avalduse. 2014. aastal

pöördusid TVK poole kaks õpetajat, kes leidsid, et neid on diskrimineeritud, kuna neile ei makstud lisatasu, aga teistele õpetajatele maksti. Tõendusmaterjali puudumise tõttu jäeti mõlemad avaldused rahuldamata (TKV, 2014).

Menetluslikust aspektist on töövaidluskomisjonide nõrk koht see, et töövaidluskomisjonil puudub erinevalt kohtust õigus nõuda vastaspoolelt välja tõendeid (RAKE, 2013). Kuna tihti on suur osa dokumentatsioonist ainult tööandja valduses, on töötajal raske oma väiteid tõendada, kui töövaidluskomisjonil pole õigust tõendeid välja nõuda. See võib teha töövaidluskomisjonil faktiliste asjaolude väljaselgitamise keeruliseks. (RAKE, 2013). 2015. aastal pöördus TVK poole õpetaja, kes oli koondatud, kuigi faktiliselt koondamist põhjendatud ei olnud (TVK, 2013). Diskrimineerimist töövaidluskomisjoni otsuse põhjal siiski antud olukorras ei esinenud, kuna teise töötaja töösuhe lõppes samal ajal tähtajalise lepingu alusel, kui avaldaja oma. Vaidluse korral peaks tööandja suutma tõendada, miks üht isikut teisele eelistati.

2016. aastal esitati õpetajate poolt kaks avaldust (TVK, 2016). Ühel juhul oli koondatud õpetaja hinnangul teda võrreldes teiste kolleegidega ebavõrdselt koheldud, kuid samas konkreetselt ta seda väita ei saanud. TVK jättis avalduse rahuldamata. Komisjon leidis, et tööandja oli õigustatud koondamisel tööle jätmisel eelistama õpetajaid, kel oli nõutud haridus (mööndusteta) olemas (TVK, 2016). Teine avaldus esitati õpetaja poolt, kellega lõpetati tööleping TLS § 86 lg 1 alusel katseaja eesmärgi mittetäitmise tõttu (TVK, 2016). Töötaja leidis, et ülesütlemisavalduses välja toodud põhjus, avaldajal on „kinnistunud maailmavaade“, viitab diskrimineerimisele ning leping öeldi üles veendumuste tõttu. Töötaja palus TVK-l tuvastada töötaja diskrimineerimine, ülesütlemise tühisus ja lõpetada leping TLS § 107 lg 2 alusel. TVK leidis oma otsuses, et ülesütlemine oli põhjendatud ning töötaja on ülesütlemisavalduse tekstist esile tõstnud sõnapaari „kinnistunud maailmavaade“ ja väidab alusetult, et tööleping on lõpetatud sel põhjusel. Komisjon leidis, et suhtlemisoskus, empaatiavõime ning meetodiliste uuendustega kursis olemine on õpetaja töös vajalik ning töötajalt nende omaduste eeldamine tööga nõutaval tasemel toime tulemiseks ei ole tööandja poolt põhjendamatu ega diskrimineeriv (TVK, 2016).

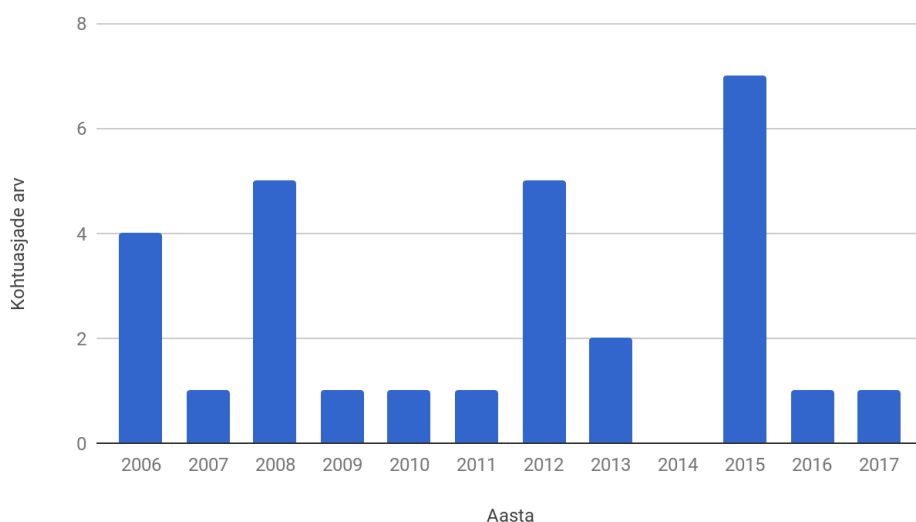
Ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjade sisu põhjal võib öelda, et kõige probleemsemaks kohaks on nende lugude puhul see, et õpetajatel ei ole olnud piisavalt tõendusmaterjali ebavõrdselt kohtlemise tõendamiseks. Kuna töövaidluskomisjonil ei ole õigus vastaspoolelt tõendeid välja nõuda, peab õpetajal endal olema kogutud piisavalt tõendeid selle kohta, et teda on ebavõrdselt koheldud. Selleks peab õpetaja olema selgelt aru

saanud, mida peetakse ebavõrdse kohtlemise all silmas ning millised juhtumid selle klassifikatsiooni alla kuuluvad.

3.2 Õpetajatega seotud kohtuasjad

3.2.1 Kohtuasjade hulk, liik ja osalised.

Kokku on töös analüüsitud 34 õpetajatega seotud kohtulahendit ajavahemikus 2006-2017 (Joonis 4). Erinevaid kohtuasju on kokku 29, kuna viie kohtuasja puhul on valimis olemas nii esimese kui teise astme kohtulahendid. Kokku on valimis 21 on esimese astme kohtulahendit, 12 teise astme kohtulahendit ja üks kolmanda astme kohtulahend.



Joonis 3. Õpetajatega seotud kohtuasjade arv 2006-2017 Eestis

Magistritöösse kaasatud kohtulahenditete hulgas oli 25 tsiviilasja ja 4 kriminaalasja. Valimis olnud 29 kohtuasja algatajaks oli 23 juhul õpetaja, neljal juhul prokuratuur, ühel juhul oli algatajaks õppealajuhataja, ühel juhul munitsipaalkooli pidaja.

Enam kui pooltes kohtuasjades oli kostja /süüdistatava /menetluse all oleva isiku rollis munitsipaalkooli pidaja (Tabel 3). Vaid kahel korral oli kohtuasi algatatud õpetaja vastu ning kahel korral õpilase vastu. Koolidirektori, õppealajuhataja või Haridus- ja Teadusministeeriumi vastu kohtu poole selles ajavahemikus ei pöördunud.

Tabel 3. Õpetajaga seotud kohtuasjades kostja / süüdistatav / menetluse all olev isik aastatel 2006-2017.

| Kostja/süüdistatav/menetluse all olev isik | Kohtuasjade arv |
|--|-----------------|
| Õpetaja | 2 |
| Direktor | 0 |
| Õppealajuhataja | 0 |
| Lapsevanem | 1 |
| Õpilane | 2 |
| Munitsipaalkooli pidaja | 15 |
| Riigikooli pidaja | 4 |
| Erakooli pidaja | 3 |
| HTM | 0 |
| Muu | 2 |
| Kokku | 29 |

3.2.2 Hagi, kaebuse või avalduse esitamise põhjused.

Järgnevalt antakse ülevaade sellest, millistel põhjustel hagi, kaebus või avaldus kohtule esitati ja milliseid õigusrikkumisi tuvastati. Kohtusse pöördumise põhjused grupeeriti järgnevalt:

- au ja väärkuse teotamine;
- ebavõrdne kohtlemine;
- töötajate rahalised nõuded;
- töölepingu erakorraline lõpetamine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel;
- töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel;
- töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt;
- atesteerimisega seotud probleemid;
- õpetajatega seotud kriminaalasjad.

Tabel 4. Kohtusse pöördumise põhjused aastatel 2006-2017.

| Kohtu poole pöördumise põhjused aastatel 2006-2017 | Kohtuasjade arv |
|--|-----------------|
| Au ja väärkuse teotamine | 2 |
| Ebavõrdne kohtlemine | 1 |
| Töötajate rahalised nõuded | 4 |
| Töölepingu erakorraline lõpetamine tööandja poolt töötajast tuleneval põhjusel | 10 |
| Töölepingu erakorraline ülesütlemine tööandja poolt majanduslikel põhjustel | 4 |
| Töölepingu erakorraline ülesütlemine töötaja poolt | 1 |
| Atesteerimisega seotud probleemid | 3 |
| Õpetajatega seotud kriminaalasjad | 4 |

Kõige rohkem pöörduti kohtu poole töölepingu erakorralisest lõpetamisest tulenevate probleemide tõttu. Selliseid erinevaid kohtulahendeid oli kokku 10. Töölepingu erakorralise lõpetamisega seotud lahenditest võib veel eraldi välja tuua järgmised töötajast tulenevad põhjused:

- sobimatud isikuomadused;
- keeletaseme puudumine;
- usalduse kaotus;
- õpilaste omapäi jätmine.

Selleks, et paremini mõista põhjuseid, miks kohtu poole on pöördutud ning millist vaidlustatud käitumist on kohus õiguspäraseks tunnistanud, tehakse kohtulahenditele kvalitatiivne sisuanalüüs.

Kohtusse pöördumise põhjus: õpetaja au ja väärkuse teotamine

Üheks põhjuseks kohtu poole pöördumise oli õpetaja au ja väärkuse teotamine.

Võlaõigusseaduse § 1046 lg 1 ütleb, et isiku au teotamine, muu hulgas ebakohase väärtushinnanguga, isiku nime või kujutise õigustamatu kasutamine, eraelu puutumatuse või muu isikliku õiguse rikkumine on õigusvastane, kui seadusega ei ole sätestatud teisiti (Võlaõigusseadus, 2018). 2007. aastal pöördus kohtu poole pöördus õpetaja, keda hagiavalduse kohaselt ajalehe „Narvskaja Gazeta“ 16. detsembri 2006. aastal ilmunud artiklis kolleegide ja hoolekogu esimehe poolt solvati (Viru Maakohus, 2-07-5587). Vastavalt VÕS § 1047 lg 4 võib ebaõigete andmete avaldamise korral kannatanu andmete avaldamise eest vastutavalt isikult nõuda andmete ümberlükkamist või paranduse avaldamist avaldaja kulul, sõltumata sellest, kas andmete avaldamine oli õigusvastane (Võlaõigusseadus, 2018). Antud juhul jõudis kohus järeldusele, et kuna õpetaja au oli teotatud väärtushinnanguga, ei saa õpetaja nõuda au teotavate andmete ümberlükkamist, kuna väärtushinnangul põhinev avaldus ei sisalda faktiväiteid. Seega kohtuasja tulemusena selgus, et VÕS § 1047 lg 4 ei ole väärtushinnangute puhul rakendatav. Kui seda lugu võrrelda 1998. a Euroopa Inimõiguste Kohtuni jõudnud nn “rongaema” kaasusega, milles ajakirjanik nimetas kannatanut ajalehes avaldatud artiklis «rongaemaks» ja «abielulõhkujaks», kasutades kannatanu iseloomustamiseks avalikus suhtlussituatsioonis solvava ja halvustava tähendusega väljendeid, tuleb välja Eesti kohtupraktika eripära (Riigikohus, 1998). Kõneall olevas juhtumis andis ajakirjanik kannatanule väga negatiivse hinnangu, mis alandas kannatanu au ja väärkust. Tookord märkis Riigikohtu kriminaalkollegium, et ühiskonnas ei saa olla

absoluutseid -piiramatuid põhiõigusi (Riigikohus, 1998). Sõnavabadust, s.h ka ajakirjanduslikku sõnavabadust kui põhiõigust, võib põhiseaduse § 45 kohaselt piirata avaliku korra, kõlbluse, teiste inimeste õiguste ja vabaduste, tervise, au ning hea nime kaitseks (Põhiseadus, 1992). Kohus tõi välja, et vastavalt Euroopa inimõiguste konventsiooni artiklile 10 lg 2 võidakse sõnavabadust piirata seadusega, muuhulgas ka kõlbluse, kaasinimeste maine ja nende õiguste kaitseks (Riigikohus, 1998). Ajakirjanik pöördus ka Euroopa Inimõiguste komisjoni poole, kuid otsus jäi ka seal samaks (Riigi Teataja, 2001).

2006. aastal jõudis Tallinna Ringkonnakohtusse juhtum, kus kohtusse oli pöördunud õppealajuhataja oma au ja väärkuse kaitseks (Tallinna Ringkonnakohtus, 2-04-1201). Õppealajuhataja leidis, et tema au ja väärkust on teotatud sellega, et on esitatud valeinformatsiooni sisaldav avaldus töövaidluskomisjoni. Õppealajuhataja põhjendas oma hagi väitega, et kostja poolt töövaidluskomisjonile esitatud andmed, mille kohaselt kostja on asendanud hageja palvel 9a klassis vene keele ja kirjanduse tunde, on ebaõiged ja teotavad tema au. Sellepärast palus õppealajuhataja lugeda kostja esitatud pöördumise töövaidluskomisjoni poole seoses asendustega laimuks ja mittetõepärasteks ning kohustada kostjat avaldama õienduse ajalehes. Kohus leidis, et kostja vaidlusalune väide ei olnud kohtu arvamuse kohaselt oma olemuselt isiku au teotav, kuna faktiväide teise isiku eest keeletundide andmise kohta ei ole iseenesest teist isikut halvustav või tema väärkust alandav. Seega ei saanud kohus seda väidet lugeda hageja au teotavaks vaatamata sellele, et hageja ise seda niimoodi hindas. Niisiis ei olnud selle juhtumi puhul tegemist au teotamisega. Peale selle leidis kolleegium, et tsiviilasjas esitatud tõenditest nähtub, et vaidlusaluses avalduses sisalduvad andmed ei ole ebaõiged.

Au ja väärkusega seotud kohtuasju analüüsides selgub, et au on võimalik teotada nii ebaõigete faktiväidetega kui ka väärtushinnangutega. Kui "rongaema" kaasuses selgus, et sõnavabadust võib piirata, kui see rikub teiste inimeste au ja väärkust, siis õpetajaga seotud kohtuasjas selgus, et kui au ja väärkust on rikutud väärtushinnangul põhineva avaldusega, ei sisalda see faktiväiteid ja seega ei ole tegemist au ja väärkuse teotamisega. Selge on see, et au ja väärkust ei saa teotada tõeseid faktiväiteid esitades, kui nende väidete sisu otseselt au ja väärkust teotav ei ole.

Kohtusse pöördumise põhjus: ebavõrdne kohtlemine

Töövaidluskomisjonile esitatud avalduste põhjal tuli välja, et peaaegu igal aastal pöördub töövaidluskomisjoni poole ka mõni õpetaja, kes tunneb, et teda on ebavõrdselt koheldud. Üks

taoline juhtum on jõudnud ka kohtusse. Tartu Maakohtu poole pöördus õpetaja, kes leidis, et kooli juhtkond käitus temaga ebaõiglaselt ja diskrimineeris teda seepärast, et ta on venelane ja sellega rikkus Eesti Vabariigi võrdse kohtlemise seadust ja Eesti Vabariigi töölepingu seadust (TLS) § 3 (Tartu Maakohus, 2-10-43528). Hageja tõi välja, et teised õpetajad ei kaotanud ühtegi tundi ja kellelgi ei vähendatud koormust peale hageja. Oluline on mainida, et õpetaja pöördus kõigepealt abi saamiseks võrdõiguslikkuse voliniku poole, palvega anda tema juhtumi kohta hinnang, kas hageja juhul on rikutud Eesti Vabariigi võrdse kohtlemise seadust. Võrdõiguslikkuse voliniku hinnangul oli rikutud Eesti Vabariigi võrdse kohtlemise seadust. Sellele tuginedes pöördus õpetaja kohtu poole. Kohtus selgus, et hageja töös ilmnesisid puudused ja hageja kvalifikatsioon ei vasta vene keele õpetamiseks vajalikule tasemele. Kohus leidis, et õpetajat ei ole diskrimineeritud rahvuse tunnuse alusel ja VõrdKS § 3 lg-s 1 nimetatud võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole hageja suhtes rikutud. Hagejat ei koheldud teistest halvemini ja talle ei kaasnenud väidetavad negatiivsed tagajärjed seetõttu, et ta oli esitanud kaebuse väidetava diskrimineerimise kohta. Nagu selgus, ilmnesisid õpetaja töös puudused ning seetõttu vähendati ta koormust. Kuigi võrdõiguslikkuse volinik oli õpetajat julgustanud kohtu poole pöörduma, leidis kohus, et tegemist ei olnud diskrimineerimisega.

Kohtusse pöördumise põhjus: rahalised nõuded

Kohtusse on jõudnud ka mitmed õpetajate tööaja ja töötasuga seotud probleemid. Vastavalt töölepingu seaduse § 1 lg1 on tööandja kohustatud maksma töö eest töötasu (Töölepingu seadus, 2018). Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma andmed töö eest makstava tasu suuruse, maksmise korra ning sissenõutavaks muutumise aja kohta (Töölepingu seadus, 2018). 2015. aastal esitas õpetaja Jõhvi Gümnaasiumi vastu kohtusse avalduse ja palus välja mõista kostjalt saamata jäänud töötasu 64,58 eurot vastavalt töölepingule (Viru maakohus, 2-15-10771). Avalduse kohaselt maksti talle 6 aasta jooksul sh jaanuarist kuni märtsini 2015 lisatasu 30% palgast seoses eriliste töötingimustega Viru Vangla koolis, alates aprillist 2015 lõpetas Jõhvi Vald lisatasu maksmise ning teatas sellest õpetajatele suuliselt 14.04.2015 (Viru maakohus, 2-15-10771). Vald õigustas lisatasu maksmise lõpetamist eelarveliste vahendite vähendamisega Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt. Probleem puudutas veel kahte õpetajat, kes samuti saamata jäänud töötasu välja nõudmiseks kohtu poole pöördus (Viru Maakohus, 2-15-10792; Viru Maakohus, 2-15-12573/13). Kõikidel juhtudel rahuldaskohus hagi täies ulatuses ja mõistis vallalt saamata jäänud töötasud välja. Töölepingut saab muuta ainult poolte kokkuleppel (Töölepingu

seadus, 2009). Kui õpetajal on ette nähtud lisatasu, peab see olema fikseeritud ka lepingus. Kui lepingut ei ole poolte kokkuleppel muudetud, ei ole tööandjal õigust jätta lisatasu maksmata. Kohus leidis, et eelarveliste vahendite vähendamine iseenesest ei õigusta aastate vältel tasutud töötasu osa (lisatasu) tasumise ühepoolset lõpetamist (Viru Maakohus, 2-15-10792).

2012. aastal pöördus kohtu poole õpetaja, kelle töölepingus ette nähtud kontakttundide arv oli 18 tundi (Harju Maakohus, 2-11-1474). Õpetaja oli seisukohal, et kõik ülesanded, mis ületavad 18 tundi, on ületunnitöö ja selle eest peab tasuma koefitsiendiga 1,5. Tööandja rõhutas, et üldtööaeg on õpetajal 35 tundi. Kohus oli seisukohal, et kõik õppetunnid, mis ületavad normkoormust, peavad olema tasustatud 1,5 koefitsiendiga. Niisiis 2012. aastal pidi õpetaja ja kool lähtuma kontakttundide arvust: kõik tunnid, mis õpetaja andis lisaks oma kontakttundidele, oli kohtu hinnangul ületunnitöö. Alates 2013. aasta sügisest ei ole “Haridustöötajate tööaja” määruises kirjas, mitu kontakttundi peab õpetaja oma täistööaja jooksul andma (Haridustöötajate tööaeg, 2013) ning tööandja pole kohustatud õpetajale määrama kindlat kontakttundide arvu. Selle asemel võib olla märgitud õpetajale üldtööaeg, mille sisse kõik tema ülesanded peavad mahtuma. Õpetajate täistööaja kestuseks on 7 tundi päevas ehk 35 tundi seitsmepäevase ajavahemiku jooksul (Haridustöötajate tööaeg, 2013). Üle-eestilise uuringu tulemusena selgus, et üle poole Eesti õpetajatest ei olnud rahul sellega, et 2013. aastal loobuti riiklikult kehtestatud kontakttundide arvu põhiseist õpetajate täistööaja määramisest ja 17 % õpetajatest leidis, et see on lausa väga negatiivne muutus (Õpetajate tööaja...2016). TLS § 44 lg 1 sätestab, et tööandja ja töötaja võivad kokku leppida, et töötaja kohustub tegema tööd üle kokkulepitud tööaja (ületunnitöö) ning ületunnitöö hüvitamisel rahas maksab tööandja töötajale 1,5-kordset töötasu (Töölepingu seadus, 2009).

Kohtusse pöördumise põhjus: töölepingu lõpetamine

Töölepingu ülesütlemine tööanda poolt majanduslikel põhjustel

Mitmel juhul on õpetajad pöördunud kohtu poole, kuna nad leiavad, et tööandjal pole olnud õigust neid koondada. Kuna ka praegune koolivõrgu korrastamine on toonud kaasa mitmeid koondamisi, on oluline teada, millised on selles osas õpetaja õigused.

Ringkonnakohtusse jõudis kohtuasi, kus tööandja oli õpetajale esitanud avalduse töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks koondamise tõttu (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-20551). Õpetaja leidis, et kostja ei pidanud koondamiseks ettenähtud tingimustest kinni, kuna

antud juhul ei olnud tegemist töömahu vähenemisega. Samuti ei olnud koolis toimunud mingit töö ümberkorraldamist. Selgus, et koolil oli vaba nt õppealajuhataja ametikoht, kuid kostja ei olnud seda hagejale pakkunud. Seega õpetaja leidis, et tema koondamine ei ole põhjendatud. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 86 alusel on hageja koondamine vastuolus heade kommetega ning on seetõttu tühine (Tsiviilseadustiku üldosa seadus, 2018). Kostja vaidles hagile vastu, öeldes, et töölepingu lõpetamise tingis eelkõige kooli õpilaste ja õppegruppide arvu vähenemine, samuti kooli eelarve vähenemine (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-20551). Antud juhul oli kostja sõnul õpetajaga tööleping lõpetatud õiguslikul alusel ning seadusega ettenähtud tingimustel ja korras. Sealhulgas oli järgitud nii koondamisest etteteatamise kohustust (TLS § 97 lg 2) kui ka põhjendatud kirjalikult töölepingu lõpetamise vajadust (TLS § 95 lg 2) (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-20551). Kostja sõnul oli õpetajal pidevalt probleeme tundides distsipliini hoidmisega ning õpilaste lahkumine tema õppegruppidest oli suurem, kui teiste õpetajate puhul. Sellele tuginedes jättis Tartu Maakohus hagi nõuded rahuldamata ning leidis, et tööandja võib TLS § 89 lg 1 kohaselt töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töösuhte jätkamine kokkulepitud tingimustel muutub võimatuks töömahu vähenemise või töö ümberkorraldamise tõttu või muul töö lõppemise juhul (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-20551). Töölepingu seaduse (2018) kohaselt peab tööandja enne töölepingu ülesütlemist koondamise tõttu pakkuma töötajale võimaluse korral teist tööd, välja arvatud siis, kui tööandja lõpetab tegevuse või kuulutab välja pankroti. Kohus leidis, et tööandja on antud juhul järginud õpetajaga töölepingu ülesütlemisel kõiki koondamisele seadusest tulenevaid reegleid (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-20551). TLS ei kohusta tööandjat eelistama tööle jäämisel kõrgema erialase haridusega isikut. Ka ei taga kõrgem erialane haridus veel töötaja poolset parema kvaliteediga tööd. Ka Tartu Ringkonnakohus nõustus Tartu Maakohtu otsusega ja jättis õpetaja hagi nõude rahuldamata.

Samas on kohtupraktikas esinenud ka näide sellest, kuidas tööandja lõpetas töölepingu koondamise tõttu, kuna leidis, et see oleks olnud õpetajale soodsam (Tartu Ringkonnakohus, 2-16-9052). Antud juhul põhjustas õpetaja loovtööde kaitsmiskomisjonis 2. mail 2016 tööandja usalduse kaotuse enda vastu, kuna ei andnud teavet õpilase loovtöö protsessist ja sisu kujunemisest ning see omakorda põhjustas komisjoni eksliku otsuse. Selle teoga põhjustas õpetaja omakorda õpilase ja tema vanema usalduse kaotamise kaitsmiskomisjonis olnud õpetajate ja kooli vastu. Õpetaja leidis, et ei ole oma tegevusega põhjustanud usalduse kaotust ega ole andnud komisjonile eksitavat teavet, mistõttu kostja poolt edastatud töölepingu lõpetamise avaldus on tühine. Tööandja ei saa töölepingu ülesütlemise alust ühepoolset muuta. Ühtlasi ei esinenud koolis koondamissituatsiooni ning

koondamine on põhjendamatu. Tööandja põhjendas töölepingu lõpetamist koondamise tõttu sellega, et see oleks olnud töötajale soodsam. Tööandjal polnud seaduslikku alust õpetajat koondada. Maakohus oli seisukohal, et hageja kohustuste rikkumine ei olnud nii tõsine, et kostja oleks saanud lepingu lõpetada ilma eelneva hoiatuseta TLS § 88 lg 3 kohaselt. Hageja ühekordne hinde andmata jätmine ei olnud oma loomult selline rikkumine, et oleks ilma hoiatamata aluseks töölepingu lõpetamisele. Kostja ei ole lepingu ülesütlemisel viidanud sellele, et tegemist oleks hageja tavapärase käitumisega. Kohus leidis, et hoiatuse puudumise tõttu on 10. mai 2016 ülesütlemine tühine.

Üks kohtuasi koondamise teemal jõudis välja ka Riigikohtusse (Riigikohus, 3-2-1-103-06). Antud juhul oli tegemist kooli reorganiseerimisega. Hagiavalduse kohaselt töötas hageja alates 1. septembrist 1992. a ühes kutsekeskkoolis vene keele ja kirjanduse õpetajana. 5. mail 2003. a teatati hagejale temaga töölepingu lõpetamisest koondamise tõttu alates 29. augustist 2003. a. Koondamise põhjuseks oli teate kohaselt asjaolu, et vastavalt Vabariigi Valitsuse 11. veebruari 2003. a korraldusele see kutsekeskkool reorganiseeritakse ning seetõttu väheneb ka õpetatavate üldainete maht uues loodavas ametikoolis. Töölepingu lõpetamine allkirjastati töölepingu lisana 29. augustil 2003. a ja hagejale maksti välja hüvitis koondamise eest. Hageja leidis, et töölepingu lõpetamine oli ebaseaduslik, sest tööandja ei pakkunud talle enne töölepingu lõpetamist teist tööd. Koolide reorganiseerimisega ei vähenenud õpetatavate üldainete maht, vaid pigem suurenes. Nii avaldas tööandja 1. augusti 2003. a ajalehes "Õpetajate Leht" kuulutuse, et kutsekeskkool võtab alates 1. septembrist 2003. a konkursi alusel tööle kaks vene keele ja kirjanduse õpetajat. Ida-Viru Maakohus jättis 13. septembri 2005. a otsusega hagi rahuldamata. Kohtuotsuse põhjenduste kohaselt on hagi põhjendamata. Töölepingu seaduse § 100 lg 1 sätestab, et tööandjal on õigus ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni reorganiseerimisel lõpetada tööleping TLS § 86 p-s 3 ettenähtud alusel, kui reorganiseerimisega kaasneb töötajate koondamine. Kolleegium nõustus kassatsioonkaebuse väitega, et tööandja vahetumine reorganiseerimise käigus ei saa iseenesest olla töölepingu lõpetamise põhjuseks. Vaadeldavas asjas oli kahe Haridus- ja Teadusministeeriumi hallatava õppeasutuse reorganiseerimise käigus loodud uus õppeasutus, mis oli reorganiseeritud õppeasutuste töötajate suhtes töölepingu seaduse alusel tööõiguslikuks õigusjärglaseks. Nii sätestas TLS § 6 (kuni 1. maini 2004. a kehtinud sõnastuses), et ettevõtte, asutuse või muu organisatsiooni reorganiseerimine, alluvuse, omaniku või omandivormi muutumine või ettevõtte üleminek ei lõpeta töölepingut (Riigikohus, 3-2-1-103-06). Samas oli selle põhjal tööandja olukorras, kus reorganiseerimisega kaasnes vajadus vähendada tööjõudu, seega tööandjal oli õigus töötajaid

koondada. Vaidlusaluses asjas tehti kindlaks, et tööandjal tekkis vajadus osa töötajaid koondada. Seega Riigikohus otsustas, et Ringkonnakohus ei ole selle asjaolu tuvastamisel rikkunud menetlusõiguse norme (Riigikohus, 3-2-1-103-06). Kolleegium märkis lisaks, et asjas ei saa kohaldada hageja viidatud TLS § 61, mis jõustus 1. mail 2004. a, samuti Euroopa Liidu direktiivi 2001/23/EÜ, sest hagejaga töölepingu lõpetamise ajal ei olnud Eesti Vabariik Euroopa Liidu liige (Riigikohus, 3-2-1-103-06).

Töölepingu lõpetamine tööandja poolt töötajast tulenevatel põhjustel

Töölepinguseaduse § 88 lg 3 ütleb, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja on hoiatusest hoolimata eiranud tööandja mõistlikke korraldusi või rikkunud töökohustusi (Töölepingu seadus, 2018). Nii nagu eespool juba välja oli toodud, saab töölepingu erakorralise lõpetamisega seotud lahendite hulgast veel eraldi välja tuua järgmised töötajast tulenevad põhjused:

- sobimatud isikuomadused;
- keeletaseme puudumine;
- usalduse kaotus;
- õpilaste omapäi jätmine.

Kui õpetajaga lõpetatakse ootamatult töösuhe, peab tööandjal olema piisavalt tõendeid ka õpetaja varasemate rikkumiste kohta. Siinkohal on taas heaks näiteks lugu, kus kohtu poole pöördus õpetaja, kellega lõpetati töösuhe loovtöö hinde panemata jätmise pärast (Tartu Ringkonnakohus, 2-16-9052). Varasemaid töökohustuste rikkumisi 30-aastase töösuhte jooksul õpetajal ei olnud. Kohus leidis, et hageja ühekordne hinde andmata jätmine ei ole oma loomult selline rikkumine, et oleks ilma hoiatamata aluseks töölepingu lõpetamisele. Asja materjalides puudusid igasugused tõendid hageja varasemate töökohustuste rikkumise kohta. Hagejale ei olnud varasemalt tehtud ka ühtegi hoiatust.

Töölepinguseaduse § 88 lg 1 ütleb, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega tervises seisundi tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata (töövõime vähenemine tervises seisundi tõttu). Kui töötaja tervises seisund ei võimalda tööülesandeid täita nelja kuu jooksul, käsitletakse seda kui töövõime vähenemist. Ringkonnakohus märkis, et TLS § 88 lg 3 kohaselt on võimalik töölepingut üles öelda ka ilma eelneva hoiatuseta, kui töötaja ei saa

kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda tööandjalt oodata (Tartu Ringkonnakohus, 2-16-9052).

Töölepingu lõpetamine isikuomaduste sobimatuse ja ebapiisava tööoskuse tõttu

Töölepingu võib erakorraliselt üles öelda ka isikuomaduste sobimatuse ja ebapiisava tööoskuse tõttu. Samas on seda üsna raske kohtus tõestada. 2014. aastal edastas tööandja õpetajale töölepingu erakorralise ülesütlemise teatise, mille kohaselt lõpetas töölepingu TLS § 88 lg 1 p 2 alusel töökohale isikuomaduste sobimatuse ja ebapiisava tööoskuse tõttu (Tartu Ringkonnakohus, 2-14-57582). Õpetaja leidis, et tööandja ei olnud talle varem konkreetseid etteheiteid teinud, ei olnud andnud talle võimalust enda käitumist muuta ega kohustanud teda täiendõppel osalema. Seetõttu oli õpetaja arvates töölepingu ülesütlemine TLS § 88 lg 1 p 2 alusel materiaalsete aluste puudumise ja formaalsete eelduste rikkumise tõttu tühine.

Tööaandja ei nõustunud hageja väitega, et ülesütlemisele pole eelnenud hoiatust, konkreetseid etteheiteid ja võimalust oma käitumist muuta. Ebaviisaka käitumise kohta oli õpetajale tehtud mitmeid suulisi ja üks kirjalik märkus. Kostja leidis, et tal oli õigus lõpetada tööleping TLS § 88 lg 1 p 2 alusel, st töökohale sobimatute isikuomaduste tõttu, mida täiendkoolitustega pole võimalik korvata. Selle kohtuasja puhul tõi Maakohus oma otsuses välja konkreetSED põhjused, mille alusel saab öelda, et õpetajal on tööks ebasobivad isikuomadused (Tartu Ringkonnakohus, 2-14-57582). Maakohus leidis, et õpilasel õpiku puudumise tõttu õpitulemuste hindamiseks ettenähtud numbrilise hinde panemine e-päevikusse ei vastanud koolis kehtivale hindamisjuhendile. Õpilasel järgmisel päeval mitmel vahetunnil õppevahendi ette näitamise nõudmine on kohtu arvates õpilast alandav tegevus. Maakohus leidis, et ka täiskasvanud inimesel ei ole füüsiliselt võimalik vastata 45-minutilise koolitunni jooksul kirjalikult 41 küsimusele. Selliselt koostatud kontrolltöö on kohtu arvates ebapedagoogiline – sellist tööd, arvestades ka nn kõrgendatud nõudmisi positiivsete vastuste arvu osas, ei ole võimalik parimagi tahtmise juures sooritada positiivsele hindele. Loetletu puhul ei ole tegelikult tegemist ebasobiva isikuomadusega, vaid hindamisjuhendi rikkumisega.

Vastusest direktori järelepärimisele ei ole võimalik välja lugeda hageja poolt vea tunnistamist, soovi midagi muuta oma käitumises ja õpetamise metoodikas. Kohus leidis, et eneseanalüüsis toodud selgitus ja analüüs on täiskasvanud inimese ja pedagoogi poolt lubamatu ning ei vasta töölepingus kokkulepitud viisakale ja korrektsele suhtlemisele. Maakohus otsustas, et hageja on eiranud evakuaatsiooniõppusel õpetaja töökohustust, on

korduvalt rikkunud koolis kehtivat hindamisjuhendit ning ei ole suhelnud kaastöötajate, õpilaste ja lapsevanematega viisakalt ja korrektselt, mis kogumis annab aluse temaga töölepingu ülesütlemiseks ebapiisava tööoskuse ja töökohale sobimatuse tõttu. Seega kuigi esialgu öeldi õpetajaga leping üles ebasobivate isikuomaduste tõttu, siis kohus lisas juurde ebapiisava tööoskuse. Käesolevas asjas oli tekkinud TLS § 88 lg 1 p-s 2 sätestatud situatsioon. Kohus leidis, et tööandja oli täitnud TLS § 88 lg-st 3 tulenevat hoiatuskohustust 14.10.2013 käskkirjaga. Maakohtu põhjenduste kohaselt ei ole rohkem kui ühe aasta pikkune periood mõistlik, kogumaks töölepingu ülesütlemise aluseks olevaid asjaolusid, mistõttu jättis maakohus kõrvale e-kirjad nr 1-7. Õpetaja kaebas ka edasi, aga tulemus ei muutunud. Kohus jättis hagi rahuldamata (Tartu Ringkonnakohus, 2-14-57582). Selle kohtuasja puhul on kohtu seisukohad selle suhtes, millised on õpetaja ebasobivad isikuomadused ja milles võib väljenduda ebapiisav tööoskus, oluliseks teadmiseks kõigile õpetajatele.

Selleks, et õpetaja tööleping üles öelda õpetajast endast tulenevatel põhjustel, peab olema tööandjal piisavalt tõendeid selle kohta, et õpetaja tõepoolest ebapädev on. Siinkohal võib näiteks tuua kohtuasja, mille kohaselt lõpetati õpetajaga tööleping, kuna paljud õpilased ja lapsevanemad olid pöördunud koolipidaja poole seoses hageja kui õpetaja ebapedagoogilise suhtlemise ja vääritud käitumisega õpilaste suhtes. Pöördumise kohaselt suhtles õpetaja õpilastega kõrgendatud ja ebasobiva hääletooniga (Tartu Ringkonnakohus, 2-14-263). Lastekaitseaduse § 40 lg 1 kohaselt ei või laste õpetamine olla seotud vaimse vägivallaga. Õpetajale esitati tööandja poolt töölepingu ülesütlemisavaldus, mille kohaselt ütles tööandja temaga sõlmitud töölepingu üles TLS § 88 lg 1 alusel töötajast tuleneval mõjuval põhjusel. Olukord oli muutunud kooli direksioonile ja koolipidajale talumatuks, sest õpilased on korduvalt väljendanud, et nad ei soovi enam õpetaja tundides osaleda. Kostja arvates rikkus hageja oma käitumisega kooli alusväärtusi ja laste kohtlemise üldpõhimõtet (Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse (PGS) § 19, § 72 lg 2, lastekaitse seaduse (LKS) § 31 lg 1 ja § 40 lg 1). Kohus tuvastas, et töölepingu lõpetamine oli tühine, sest kostja ei hoiatanud hagejat väidetavate eelnevate rikkumiste eest ning kostja ei ole tõendanud, et hageja pani toime ühe ja eriti raske rikkumise. Maakohus leidis, et ülesütlemisavaldus ei vasta kehtestatud nõuetele. Sellest ei nähtu, millal on toimunud hageja poolt kirjeldatud rikkumised ja milles seisnesid hageja rikkumised, puudub täpne rikkumiste kirjeldus. Ühtlasi sellest ei nähtu, millal konkreetselt on hageja poolt toime pandud TLS § 88 lg-le 1 vastavad teod. Hagejale esitatud töölepingu ülesütlemisavalduses ei oldud viidatud TLS § 88 lg 1 punktidele, seega ei ole üheselt selge, milliste punktide järgi on töötaja rikkumised kvalifitseeritavad. Maakohtule ei oldud esitatud ühtegi tõendit, et hagejale oleks tehtud

tööandja poolt hoiatus. Töölepingu lõpetamisest teatati ette 9 päeva, aga oleks pidanud teatama 90 päeva. Maakohus mõistis kostjalt hageja kasuks etteteatamistähtaaja mittejärgimise eest välja hüvitise 1 270,53 eurot. Ringkonnakohus nõustus sellega, et lepingu lõpetamine oli tühine, kuna puudusid asitõendid õpetaja ebaprofessionaalsest käitumisest.

Niisiis peab tööandja enne töötaja vallandamist kindlasti läbi mõtlema, kas vallandamiseks on piisavalt alust ja tõendeid. Veel üks kohtuasi erakorraliselt lõpetatud töölepingu teemal: õpetajaga lõpetati erakorraliselt tööleping õpilaste omapäi jätmise tõttu (Viru Maakohus, 2-04-880). Kohus tuvastas, et õpetaja rikkus oma töökohustusi sellega, et lahkus ise oma haigestumisest teatamata töölt, jättes 6. klassi õpilased omapead. On selge, et õpetaja rikkus kooli töösisekorraeeskirju ja hageja käitumine oli distsiplinaarsüütegu. Samas leidis kohus, et kuna hageja haigestus, siis hageja käitumine ei olnud niivõrd tõsine, et hagejat oleks pidanud karistama töölepingu lõpetamisega. Samuti ei anna töölepingu lõpetamiseks põhjust muud asjaolud, mis on käskkirjas kirjeldatud. Õpetajal puudusid varasemad distsiplinaarkaristused ja ta polnud varem jätnud lapsi koolitundides järelevalveta. Kokkuvõttes ei olnud kohtu arvates need asjaolud niivõrd jämedad töökohustuste rikkumised, mis kõik koos annaksid põhjuse raskeima distsiplinaarkaristuse - töölepingu lõpetamiseks - määramises.

Mõnikord jõuvad pooled kohtus ka kompromissini. Näiteks 2006. aastal jõudis kohtusse töövaidlus õpetaja ja tööandja vahel, mille kohaselt oli õpetajaga tööleping “vääritud teo” pärast lõpetatud. Õpetaja vaidles sellele vastu ning tööandja ja õpetaja jõudsid kohtus kompromissini. Kompromiss kohaselt lepiti kokku, et tööleping lõpetatakse õpetajaga tema enda soovil (Harju Maakohus, 2-04-1559).

2007. aastal määrati ühele õpetajale kooli direktori käskkirjaga distsiplinaarkaristuseks noomitus vastutustundetu suhtumise eest kaastöötajatesse (Viru Maakohus, 2-08-4921). Hageja süütegu seisnes selles, et õpetaja käitus kooli õppealajuhataja suhtes ebaviisakalt ning reageeris ebaadekvaatselt tema poolt tehtud märkusele. Samal aastal karistati õpetajat noomitusega omavoliliselt puudunud aja eest 04.10.2007.a. Pärast seda lõpetati direktori käskkirjaga hagejaga tööleping TLS § 86 p 6 alusel. Töölepingu lõpetamise põhjustena käsitas tööandja õpetaja omavolilist töölt puudumist ning varasemate distsiplinaarkaristuste olemasolu. Õpetaja pöördus kõigepealt töövaidluskomisjoni poole, kus kostja kinnitas, et hageja suhtes kohaldatakse summeeritud tööaja arvestust. See tähendab, et teatud päevadel töötaja töökohal viibimine töölepingus fikseeritud tööajast vähema aja jooksul ei ole töödistsipliini rikkumine. Õpetaja pöördus seejärel tööandja vastu kohtu poole distsiplinaarkaristuste tühistamiseks, töölepingu lõpetamise ebaseaduslikuks tunnistamiseks,

tööle ennistamiseks ja kahju nõudmiseks. Kohus leidis, et õpetaja töölt puudumine on süüline ja tööandja tööd takistav, samuti töötajal oli distsiplinaarkaristus, mis ei olnud kustunud. TLS § 144 lg 1 alusel vaidluse korral töölepingu lõpetamise üle § 86 punktides 6-8 ettenähtud alustel on töövaidlusorganil õigus hinnata töötaja süüteo asjaolusid ja töölepingu lõpetamise otstarbekust ning töötaja tööle ennistada. Kohus võttis arvesse, et oma pika tööstaaži juures ei olnud õpetaja varem suhtunud hooletult oma töökohustustesse ning leidis, et hageja süüline käitumine võimaldas küll kostjal hagejaga töölepingu lõpetada, kuid arvestades teo toimepanemise asjaolusid ei olnud antud juhul otstarbekas õpetajale määrata distsiplinaarkaristusena töölepingu lõpetamine (Viru Maakohus, 2-08-4921). Kohus leidis, et on põhjendatud hageja tööle ennistada, sest tuvastati, et hagejaga töölepingu lõpetamine ei olnud otstarbekas. Hageja ennistati tööle TVK 10.01.2008.a. otsusega. Kuna kohus ei tuvastanud hagejaga sõlmitud töölepingu lõpetamise ebaõigsust, siis jättis kohus rahuldamata hageja nõude kahju hüvitamiseks.

Kuna distsiplinaarkaristused võivad kaasa tuua õpetaja töölt vallandamise, on nii töövaidluskomisjoni kui ka kohtu poole pöördunud õpetajaid, kes tahavad, et nende distsiplinaarkaristus ebaseaduslikuks tunnistataks. Näiteks ühe hagiavalduse kohaselt määras direktor 2006. aastal õpetajale distsiplinaarkaristusena noomituse (Tartu Ringkonnakohus, 2-07-2478). Õpetaja kirjutas direktori käskkirjale vastuväite ning pöördus distsiplinaarkaristuse vaidlustamiseks Tööinspektsiooni töövaidluskomisjoni poole. Seal aga lõpetati menetlus aegumise tõttu. Kuna õpetaja leidis, et tulenevalt töötajate distsiplinaarvastutuse seaduse (TDVS) §-st 11 lg 2 on rikutud töötajate distsiplinaarkaristuse seadust, sest direktori käskkirjal puudub süüteo toimepaneku aeg ning faktid õpilaste korduva mitterahuldava käitumise kohta, pöördus õpetaja kohtu poole. Maakohus jättis kaebuse rahuldamata, kuna luges 12. märtsi 2008 otsusega hagi aegunuks. TDVS § 23 lg 1 sätestab, et töötaja, kellele on määratud distsiplinaarkaristus võib pöörduda kohtusse ühe kuu jooksul, arvates päevast, mis järgnes päevale, mil ta sai teada või pidanuks teada saada karistuse määramisest. TDVS § 23 lg 1 kohaselt töötaja, kellele on määratud distsiplinaarkaristus, võib pöörduda kohtusse ühe kuu jooksul, arvates päevast, mis järgnes päevale, mil ta sai teada või pidanuks teada saada karistuse määramisest. Hageja ei ole nimetanud asjaolusid, mis takistasid tal hagi õigeaegselt kohtule esitamist. Seega tuleb kohaldada hagi aegumist tsiviilkohtumenetluse seadustiku (TsMS) §-st 449 lg 3 tulenevalt. Apellatsioonikaebuses nimetas õpetaja ka asjaolud, miks ta õigeaegselt ei saanud kaebust esitada (silmaoperatsioon). Ringkonnakohus nõustus siiski Maakohtu otsusega. Kuna hagi aegumise tähtaega ei ole võimalik ennistada, siis ei oma hagi aegumise küsimuse lahendamisel õiguslikku tähtsust ka see, millistel põhjustel hageja ei

olnud suuteline esitama õigeaegselt töövaidluskomisjonile avaldust talle määratud distsiplinaarkaristuse tühistamise kohta ning kohus ka ei pidanud andma hinnangut hageja poolt esitatud tõenditele mõjuvate põhjuste olemasolu kohta.

Töölepingu lõpetamine süülise teo (usalduse kaotamise) tõttu

Töölepingu ülesütlemise puhul töötajast tulenevatel põhjustel on kohtutes ning töövaidluskomisjonides kõige levinumateks alusteks töökohustuste rikkumine ja usalduse kaotus (RAKE, 2013). Ühe hagiavalduse kohaselt lõpetati õpetajaga tööleping töölepingu seaduse § 88 lg 1 p 5 ja p 6 alusel ja töölepingu lõpetamise aluseks oli lapsevanema kaebus selle kohta, et hageja ei täitnud oma kohustusi ja peksis lapsi (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-65440). Õpetaja esitas avalduse töövaidluskomisjonile, milles palus tuvastada töölepingu ülesütlemise tühisus ja välja mõista hüvitis. Tööinspektsiooni Ida Inspektsiooni töövaidluskomisjoni otsusega jäeti avaldus rahuldamata. TLS § 88 lg 1 p 5 kohaselt võib tööandja töötajaga sõlmitud töölepingu erakorraliselt üles öelda, kui töötaja on pannud toime varguse, pettuse või muu teo, millega põhjustas tööandja usalduse kaotuse enda vastu (Töölepingu seadus, 2018). Usalduse kaotuse puhul pole kindlaks määratud, mis juhtumid täpselt selle alla kuuluvad. TLS § 88 lg 3 kohaselt võib tööandja töölepingu töötaja kohustuse rikkumise tõttu üles öelda, kui ülesütlemisele on eelnenud tööandja hoiatus (Töölepingu seadus, 2018). Sama sätte teise lause kohaselt eelnevat hoiatamist ei ole ülesütlemise eeldusena vaja, kui töötaja ei saa kohustuse rikkumise erilise raskuse tõttu või muul põhjusel seda hea usu põhimõtte järgi tööandjalt oodata. Töölepingu seaduse § 15 lg 2 p 9 kohaselt hoidub töötaja tegudest, mis kahjustavad tööandja mainet või põhjustavad klientide usaldamatust tööandja vastu (Töölepingu seadus, 2009). Konkreetse loo puhul ei saanud töötaja kuidagi eeldada, et tööandjal oleks mõistlik töösuhet jätkata, sh. etteteatamistähtaaja lõppemiseni, kuna kaalul olid laste huvid ja heaolu (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-65440). Eesti Vabariigi Lastekaitseseaduse (LaKS) § 31 lg 1 järgi on lubamatu lapse alavääristamine, hirmutamine või karistamine viisil, mis tekitab talle kehalisi kahjustusi või ohustab kuidagi teisiti tema vaimset või kehalist tervist. See kaalub selgelt üle hageja huvi töösuhte jätkamiseks, sest vältida tuleb laste halva ja vääritud kohtlemise kordumist ja selline oht tuleb välistada (Tartu Ringkonnakohus, 2-10-65440). Tööandjal tekib arusaadavalt usalduse kaotus töötaja vastu, kes rikub või ohustab laste füüsilist puutumatust. Selline käitumine on kohtu arvates vastuvõetamatu ning sellele tuleb reageerida koheselt, mida kostja ka tegi.

Kohtu poole pöördumise põhjus: teised töölepingu lõpetamisest tulenevad põhjused

Üks huvitav töölepingu lõpetamisega seotud kohtuasi algas sellest, et õpetajaga lõppes tähtajaline tööleping, mis oli sõlmitud kuni teise töötaja lapsehoolduspuhkuselt naasemiseni. Õpetaja, kes lapsehoolduspuhkuselt tagasi tuli, esitas tööandjale avalduse, et soovib puhkust jätkata kuni lapse 3-aastaseks saamiseni (Viru Maakohus, 2-16-13068). Tööandja rahuldaski avalduse ja lubas õpetaja uuesti lapsehoolduspuhkusele. Asendusõpetajaga aga tööleping siiski lõpetati, mistõttu pöörduski õpetaja kohtu poole. Sellise töölepingu puhul töölepingu lõppaeg seotud kindla sündmusega, ehk töötaja naasmisega. Osapoolte vahel ei olnud vaidlust selle üle, et reaalselt töötaja ei naasnud 25.04.2016 tööle, vaid esitas uue avalduse lapsehoolduspuhkusele jäämiseks. Seega ei saanud kohus nõustuda tööandja väitega, et asendatav tuli tööle. Avalduse esitamist tahte väljendamisega ei saa kohtu arvates lugeda tööle naasmiseks. Kohus leidis, et tööandjapoolsed märkmed töötamise registris on informatiivsed, kuna töötamise register on deklaratiivne, mitte konstitutiivne register (Viru Maakohus, 2-16-13068). Seega ei tekita ükski register ega tööandja korralduslik dokument sündmuse saabumist. Seni kuni pole reaalselt asutud töökohustusi täitma, ei saabu ka kokkulepitud sündmus. Kuna asendatav töötaja ei naasnud tööle (ei teinud ühtegi päeva tööd), ei saabunud ka sündmus, mis oleks pooltevahelised töölepingulised suhted lõpetanud. TLS § 104 lg 1 kohaselt seadusest tuleneva alusega või seaduse nõuetele mittevastav töölepingu ülesütlemine on tühine (Töölepingu seadus, 2018). Kooskõlas TLS § 106 töötaja võib 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest esitada kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse kehtiva ülesütlemise vaidlustamiseks vastuolu tõttu hea usu põhimõttega, välja arvatud, kui tööandja ütles lepingu üles töötajapoolse töölepingu rikkumise tõttu (Töölepingu seadus, 2018).

Kui tööleping garanteerib õpetajale ühe töö lõppemisel teise töö, siis peab ka sellest kinni pidama. Näiteks õpetaja, kellega oli sõlmitud tööleping, mis garanteeris õpetajale töö matemaatikaõpetajana töölepingu lõppemisel direktori asetäitjana, pöördus kohtu poole, kuna tööandja ei pidanud sellest lepingust kinni (Tartu Ringkonnaskohus, 2-07-43862). Kohus kohustas tööandjat töölepingut täitma ja mõistis õpetaja kasuks välja raha sunnitud töölt puudunud aja eest.

Töölepingu lõpetamine nõutaval tasemel keeleoskuse puudumise tõttu

01.07.2011 jõustunud keeleseaduse § 23 lg 1 sätestab, et ametnik, riigiasutuse ja kohaliku omavalitsuse asutuse töötaja, samuti avalik-õigusliku juriidilise isiku ja selle asutuse töötaja, avalik-õigusliku juriidilise isiku liige, notar, kohtutäitur, vandetõlk ja nende büroo töötaja peavad oskama ja kasutama eesti keelt tasemel, mis on vajalik teenistuskohustuste või tööülesannete täitmiseks (Keeleseadus, 2011). Kohtusse jõudis juhtum, kus õpetajaga lõpetati tööleping nõutaval tasemel keeleoskuse puudumise tõttu (Pärnu Maakohus, 2-14-21681). Õpetaja pöördus 2014. aastal kohtu poole, kuna temaga oli lõpetatud tööleping nõutaval tasemel keeleoskuse puudumise pärast. Õpetaja oli 2003. aastal tööle võetud, kuigi juba siis ei vastanud ta keeletase nõuetele. Õpetaja väitis, et tööandja ei võimaldanud tal käia koolitustel, et oma keeleoskust parandada. Ühtlasi väitis õpetaja, et ta tegeles eesti keele õppimisega ja tema B2-tasemel eesti keele oskus ei takistanud tööülesannete täitmist ega vähendanud tema ametialast pädevust.

Kohus leidis, et TLS § 28 lg 1 p 5 järgi tööandja on kohustatud tagama töötajale tööalaste teadmiste ja oskuste arendamiseks tööandja ettevõtte huvidest lähtuva koolituse ning kandma koolituskulud ja maksma koolituse ajal keskmist töötasu. Selle all peetakse kohtu arvates eelkõige silmas ameti- ja erialast koolitust, mitte keeleseaduse nõuete täitmiseks töötajale vajalikku keelekoolitust. Ilmnes, et tööandjale tehti keeleinspektsiooni poolt ettekirjutus, mille järel anti õpetajale piisavalt aega keeleeksami sooritamiseks. Tööandja oli õpetajat hoiatanud, et kui ta keeleoskus B1-tasemele ei vasta, lõpetatakse temaga tööleping. Töölepinguseaduse (TLS) § 88 lg 1 p 2 sätestab, et tööandja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda töötajast tuleneval mõjuval põhjusel, mille tõttu ei saa mõlemapoolseid huve järgides eeldada töösuhte jätkamist, eelkõige kui töötaja ei ole pikka aega tulnud toime tööülesannete täitmisega ebapiisava tööoskuse, töökohale sobimatuse või kohanematus tõttu, mis ei võimalda töösuhet jätkata.

Antud juhul jättis Maakohus õpetaja nõude rahuldamata (Pärnu Maakohus, 2-14-21681). Õpetaja esitas apellatsiooni, kuid ka Ringkonnakohus jättis hagi rahuldamata, kuid täiendas Maakohtu resolutsiooni ning määras uue hagi hinna (Tallinna Ringkonnakohus, 2-14-21681/36).

Töölepingu erakorraline ülesütlemine õpetaja poolt

Töölepingu seaduse (TLS) § 91 lg 2 p 1 kohaselt võib töötaja töölepingu erakorraliselt üles öelda tööandjapoolse kohustuse olulise rikkumise tõttu, eelkõige kui: 1) tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel (Töölepingu seadus, 2018). TLS § 87 kohaselt võib töölepingu erakorraliselt üles öelda üksnes käesolevas seaduses ettenähtud mõjuval põhjusel, järgides käesolevas seaduses ettenähtud etteteatamistähtaegu. Kohtu poole pöördus õpetaja, kes soovis töölepingu erakorraliselt üles öelda (Tartu Maakohus, 2-10-30819). Õpetaja soovis töölepingu üles öelda, kuna koolidirektori kohusetäitja survestas õpetajat, määris õpetaja head nime ja esitas õpetajale absurdseid nõudmisi. Õpetaja selgitas ülesütlemisavalduses, et direktori kohusetäitja kuulutas õpetajaga vestlemata avaliku konkursi eesti keele ja kirjanduse õpetaja kohale, kuigi töötajal on olemas töölepingu lisa 3, mille kohaselt annab ta 8. ja 9. klassile eesti keele ja kirjanduse tunde. Direktori kohusetäitja väitis, et temal õpetaja töölepingu lisa 3 eksemplar puudub. Kohus oli seisukohal, et selline asjaolu ei ole tööandjapoolsete kohustuste oluline rikkumine. Kui töötajal on olemas töölepingu lisa 3 eksemplar ja tööandja esindaja kohusetäitjal seda eksemplari ei ole, võib olla tegemist arusaamatusega dokumentide vormistamises ja hoiustamises tööandja varasema esindaja (direktori) poolt, kuid mitte töötaja ebaväärika kohtlemisega. Kuivõrd tööandjal õpetajaga sõlmitud töölepingu lisa 3 ei olnud, võis ja pidi tööandja välja kuulutama konkursi ametikoha täitmiseks. Õpetaja väide töölepingu lisa sihiliku kõrvaldamise kohta oli paljasõnaline, sest teine eksemplar töölepingust ja selle lisadest on eeldatavasti töötaja käes. Eeltoodust tulenevalt oli kohus seisukohal, et õpetaja esitatud töölepingu erakorralise ülesütlemise avaldus 31.05.2010 ei ole tühine, sest on esitatud põhjendatult TLS § 91 lg 1 alusel: töötaja võib töölepingu erakorraliselt üles öelda mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist. TLS § 98 lg 2 kohaselt ei pea erakorralisest ülesütlemisest töötaja tööandjale ette teatama, kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kokkulepitud tähtaja või etteteatamistähtaja lõppemiseni. Tulenevalt kehtivast erakorralisest ülesütlemisest leidis kohus, et tööleping on lõppenud ülesütlemisavalduses märgitud kuupäevast, so 01.06.2010, mistõttu kohaldamisele ei kuulu TLS §-s 107 lg 1, mis ütleb, et kui kohus või töövaidluskomisjon tuvastab, et töölepingu ülesütlemine on seadusest tuleneva aluse puudumise või seaduse nõuetele mittevastavuse tõttu tühine või vastuolu tõttu hea usu põhimõttega tühistatud, loetakse, et leping ei ole ülesütlemisega lõppenud (Töölepingu

seadus, 2018). Kokkuvõttes selgus, et õpetajal ei ole õigust hüvitusele TLS § 100 lg 4 alusel, sest tööandja ei ole tööandjapoolseid kohustusi oluliselt rikkunud.

Atesteerimine

Eraldi peaks välja tooma ka õpetajate atesteerimise korra, millega seoses oli õpetajatel valitud ajavahemikus esinenud mitmeid õiguslikke probleeme. Pedagoogide atesteerimise tingimuste ja korra määruse § 22 lg 1 ütlis, et kui pedagoog ei nõustu atesteerija otsusega ametijärgu omistamise kohta, oli tal 10 päeva jooksul otsusest teadasaamisest õigus esitada HTM atesteerimiskomisjonile taotlus ettekirjutuse tegemiseks asja uueks otsustamiseks (Pedagoogide atesteerimise..., 2003). Õpetajal oli õigus pöörduda ka halduskohtusse, kelle pädevuses oli avalik- õiguslikus suhtes tekkinud vaidluste lahendamine.

Halduskohtumenetluse seadustiku § 44 kohaselt võib kaebusega halduskohtusse pöörduda isik üksnes oma õiguse kaitseks (Halduskohtumenetluse seadustik, 2018). Muul eesmärgil, sealhulgas teise isiku õiguse või avaliku huvi kaitseks, võib isik kohtusse pöörduda vaid seaduses sätestatud juhul. Alates 2014. aasta esimesest jaanuarist ei toimu enam üldhariduskoolide õpetajate atesteerimist. Nüüd on õpetajatel võimalik kutset taotleda läbi Kutsekoja (Kutsekoda, 2018). 2018. aastaks on kinnitatud kutsestandardid hariduses järgmised: õpetaja tase 6 ja tase 7; vanemõpetaja tase 7; meisterõpetaja tase 8; kutseõpetaja tase 5, 6 ja 7; eripedagoog tase 7 ja tase 8, sotsiaalpedagoog tase 6 ja tase 7, isiku kompetentsuse hindaja tase 5, isiku kompetentsuse juhtivhindaja tase 6 (Kutsekoda, 2018). Kuigi õpetajad ei ole rahul sellega, et atesteerimisest loobuti, tekitas see mitmeid õiguslikke probleeme. Järgnevalt antaksegi ülevaade sellest, milliseid probleeme õpetajatel seoses atesteerimisega esines. On väga oluline välja tuua põhjused, mis oli atesteerimisega seotud kohtuasjade sisuks, kuna edaspidi on tegelikult analoogilises olukorras kutsekomisjonid.

Aastatel 2006-2014 jõudis kohtus vaidlustamiseni 3 atesteerimiskomisjoni otsust. Ühel juhul pöördus õpetaja kohtu poole, kuna leidis, et teda ei kuulatud atesteerimiskomisjoni istungil atesteerimiskomisjoni poolt ära (Tartu Halduskohus, 3-12-877). Kohus antud seisukohaga ei nõustunud. Haldusmenetluse seaduse (HMS) § 40 lg 1 sätestab, et enne haldusakti andmist peab haldusorgan andma menetlusosalisele võimaluse esitada kirjalikus, suulises või muus sobivas vormis asja kohta oma arvamus ja vastuväited. Seega õpetaja oleks saanud oma vastuväited enne nt kirjalikus vormis esitada. 2007. aastal esitas õpetaja ühe muusikakooli atesteerimiskomisjonile taotluse, milles palus omistada talle vanempedagoogi ametijärk (Tartu Halduskohus, 3-08-163). Muusikakooli

atesteerimiskomisjoni 12.12.2007 otsusega nr.16 otsustati ühehäälselt mitte omistada õpetajale vanempedagoogi ametijärku. Õpetaja pöördus 2008. aastal kaebusega halduskohtusse nimetatud otsuse tühistamiseks ja vastustajale kohustava ettekirjutuse tegemiseks asja uueks läbivaatamiseks. Kõnealoleva protokollilise otsuse sõnavõttudest tuli välja, et muusikakooli atesteerimiskomisjoni 19.12.2007 otsuse nr.16 vormistamisel tehti tehniline viga, kuna otsuses märgiti valesti selle tegemise kuupäev. Kohus selgitas, et halduskohtul puudub pädevus langetada sisulisi otsuseid haldusorgani eest. Seega saab langetada otsuse selle kohta, kas kaebaja vastab vanempedagoogi ametijärgule kehtestatud nõuetele või mitte ainult muusikakooli atesteerimiskomisjon. Käesolevas asjas oli kaebuse esemeks kaebaja taotlus muusikakooli atesteerimiskomisjoni 12.12.2007 otsuse nr.16 tühistamiseks. Kohus otsustas õpetaja kaebuse rahuldada ning tühistada muusikakooli atesteerimiskomisjoni otsus nr.16 ja protokolliline otsus nr.16. Muusikakooli atesteerimiskomisjonile tehti ettekirjutus taotluse uueks läbivaatamiseks. Samuti oli kohtusse pöördunud õpetaja, kellele ei omistatud pedagoog-metoodiku ametijärku, kuigi õpetaja oli väga edukas koolijuht ning töötanud tulemuslikult ajalooõpetajana (Tartu Halduskohus, 3-07-1249). Atesteerimiskomisjon leidis, et osade nõutud punktide täitmine on otseselt seotud direktori või õppealajuhataja tööülesannetega ning ei vasta õpetaja atesteerimise nõuetele. Vastustaja on väitis, et Haridusministri 02.10.2002 määrusega nr 69 vastu võetud määruse pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord mõte selle kehtestamisel seisnes ametijärgude omistamises pedagoogidele (õpetajatele), mitte halduspersonalile (direktor, direktori asetäitja õppe- ja kasvatustöö alal jne). Kohus nõustus, et määruse mõte võis küll selline olla, kuid määrukses ei ole seda sätestatud ja nii seda mõtet määrusest välja ei saanud lugeda. Kohus rahuldab õpetaja kaebuse täielikult.

Õpetajatega seotud kriminaalasjad

Õpetajatega seotud kohtuasjade hulgas leidis ka kriminaalasju. Näiteks jõudis kohtusse üks juhtum, kus õpetaja oli õpilast löönud (Harju Maakohus, 1-08-8512). Õpetajat süüdistati selles, et ta lõi 2008.aastal kooli kõrval klassijuhatajana alaealist õpilast käega näo piirkonda, millega tekitas õpilasele füüsilist valu ja tervisekahjustuse. Seega pani õpetaja toime teisele inimesele valu ja tervisekahjustuse tekitamise (Karistusseadustik, 2002). Kohus tunnistas õpetaja süüdi ja karistas teda rahalise karistusega (Harju Maakohus, 1-08-8512). Kannatanu esindaja taotles kohtuistungil süüdistatava suhtes lisakaristuse kohaldamist, so pedagoogilisel töö edasi töötamise keelu kohaldamist, et õpilasel ei tekiks psüühilisi

traumasid. Kuna kriminaalasja materjalidest ja kohtuistungil kontrollitud tõenditest nähtuvalt ei töötanud süüdistatav enam koolis, kus kannatanu õppis, leidis kohus, et vähemalt õppetöö alasel on süüdistatava kohtumine õpilasega välistatud. Kohus leidis, et ei saa sundida süüdistatavat lahkuma oma elukohast ja kolima mõnda teise asustatud punkti, vältimaks süüdistatava ja kannatanu kokkupuuteid. Arvestades süüdistatava kohta väljastatud iseloomustusi leidis kohus, et lisakaristuse kohaldamiseks alus puudus.

Õpetajatega seotud kriminaalrajade hulgas leidis kaks kriminaalasja, mille sisuks oli õpetaja ähvardamine tapmisega. Ühel juhul oli ähvardajaks lapsevanem, kellel oli koolis kaasas ka nuga (Harju Maakohus, 1-07-13238). Lapsevanemat süüdistati selles, et ta 04.06.2007 kella 09.05 paiku kooli auditooriumis rikkus raskelt avalikku korda, ähvardades õpetajat tapmisega ning häirides sündmuskohal viibivate õpilaste rahu ja avalikku kindlustunnet, näidates korduvalt vööil olevat vutlaris jahinuga, käitus agressiivselt ja vaatas õpetajale otse silma, lubades samal ajal suusõnaliselt ära tappa õppealajuhataja ning direktori. Seega pani lapsevanem toime avaliku korra raske rikkumise relvaga ähvardades (Karistusseadustik, 2002). Teises kohtuasjas oli ähvardajaks õpilane. Alaealine ähvardas 2012. aastal Pärnu linna koolis tunni ajal õpetaja tapmisega, öeldes: “Võtan palgamõrtsuka, kes selle idioodi 9 millimeetrilise kaliibriga relvast maha laseb” (Pärnu Maakohus, 1-12-10468). Kuuldes öeldut, tundis õpetaja reaalselt ohtu oma elu suhtes ning kartis ähvarduse täideviimist, kuna kõnealune õpilane on varasemalt kooli kaasa võetud pneumorelvaga tema suunas sihtinud. Tapmisega ähvardamisega, kui on olnud alust karta ähvarduse täideviimist, pani õpilane toime karistusseadustiku (2002) § 120 järgi kvalifitseeritava kuriteo. Õpilane tunnistas end kohtuistungil süüdi. Kohus mõistis õpilase süüdi ning määras karistuseks 4 kuud vangistust.

2014. aastal oli Eesti esimene koolis toimunud tulistamine. 27. oktoobri hommikul võttis õpilane Viljandi Paalalinna kooli kaasa revolvri, millega ta tulistas tunni ajal korduvalt oma õpetajat, kes saadud vigastustesse suri (Tartu Maakohus, 1-15-1618/67). Õpetaja maha lasknud nooruk mõisteti 9 aastaks vangi. Tegemist ei olnud küll koolitulistamisega selle klassikalises mõttes, kuna ohver oli eelnevalt välja valitud ja keegi teine tulistamises viga ei saanud, kuid see sündmus raputas Eesti ühiskonda ja näitas, et ka Eestis ei ole sellises ohud välistatud.

Õpetajatega seotud kriminaalasju ei ole üldjuhul avalikult tutvustatud (va Paalalinna juhtum) ning seepärast ei olnud õpetajad ohuks ette valmistatud. Seoses maailmas aset leidvate koolitulistamisega, on ka Eestis hakatud sellele teemale rohkem tähelepanu pöörama. Nüüdseks peab igas koolis olema äkkrünnaku kriisiplaan, mida peab olema

tutvustatud nii koolitöötajatele kui ka õpilastele ning õpetajatele on olemas ka käsiraamatud kriisiolukordades toime tulemiseks (Agan et al...2011). Kuigi me ei suuda ette näha kõiki ohte, on oluline õpilaste ja õpetajatega seotud kriminaalasjadest avalikult rääkida, et taolisi olukordi saaks võimalusel edaspidi võimalik vältida.

3.3 Töö piirangud ja praktiline väärtus

Antud töö puhul oli üheks piiranguks see, et kättesaadavad olid vaid need kohtulahendid, mis on Riigi Teataja leheküljel avalikustatud. Isikuandmete kaitse huvides lõpetati 30. septembril 2016 juurdepääs enne 2006. aastat jõustunud esimese ja teise astme kohtulahenditele (Riigi Teataja, 2016). Riigi Teataja andmebaasist saab kätte kõik pärast 2006. aastat jõustunud kohtulahendid, välja arvatud juhul, kui lahendi suhtes ei ole rakendatud seadusega ette nähtud avaldamispiiranguid (Eesti kohtud, 2018). Samuti oli piiranguks see, et töövaidluskomisjonile tehtud teabenõude põhjal väljastati ainult teatud informatsiooni ning seetõttu ei olnud võimalik kõigi avalduste sisuga töö autoril lähemalt tutvuda. Magistritöö autor ei ole varasemalt kombineeritud meetodit kasutades uurimust läbi viinud, seega jääb varasema kogemuse puudumine töö üheks kitsaskohaks. Ühtlasi puudub autoril õiguslane haridus, mistõttu kulus rohkem aega õiguslaste terminite mõistmisele.

Piiranguks võib pidada ka seda, et autorile teadaolevalt on sarnaseid uurimusi vähe ning seepärast ei saanud töö autor toetuda varasemalt väljatöötatud metoodikale. Samas saab autori poolt loodud uurimuse instrumenti kasutada alusena analoogsete uurimuste tegemisel tulevikus, kuna sellele on antud õigusteaduskonna professori poolt eksperdihinnang.

Käesolev töö annab esmakordselt ülevaate Eesti õpetajatega seotud õiguslikest probleemidest töövaidluskomisjonides ja kohtutes. Magistritöös välja toodud informatsiooni saab kasutada edaspidi õpetajatele mõeldud õiguslaste koolituste ja käsiraamatute väljatöötamiseks. Kuna üheks suuremaks töövaidlusi tekitavaks teemaks on töölepingu ülesütlemine, võiks nii koolipidajatele kui ka koolitöötajatele pakkuda ka koolitusi, kus töölepingu ülesütlemise põhjustest tulenevaid probleeme selgitatakse.

Magistritööst tulenevad ettepanekud:

1. Ülikoolides pakutav õpetajakoolitus peaks võtma rohkem fookusesse tulevaste õpetajate õiguslaste teadmiste suurendamise. Nii bakalaureuse- kui ka magistriõppe programmi peaks lisama õiguslaseid aineid (Lk 9)

2. Igas koolikollektiivis võiks olla vähemalt üks õpetaja, kelle lisaülesandeks on jälgida, milliseid õiguslaseid otsuseid haridusmaastikul vastu võetakse ning teha aeg-ajalt oma oma koolis kollektiivseid õiguslaseid koolitusi. (Lk 9)
3. Eestis võiks regulaarselt tutvustada õpetajatega seotud kohtupraktikat.
4. Eestis võiks anda välja õpetajatele mõeldud käsiraamatu, mis sisaldaks õpetaja õiguste ja kohustuste teemat, aga tooks ka näiteid erinevatest õiguslikest probleemidest, mis õpetajate töös esinenud on ning annaks juhiseid, kuidas taolistes olukordades käituda. Käsiraamat võiks olla internetis kõigile kättesaadav ja seda peaks pidevalt uuendama. On oluline kohtu seisukohti õpetajatele laiemalt tutvustada. Üheks võimaluseks on seda teha käsiraamatu kaudu. Näiteks saab käsiraamatus välja tuua, kuidas ühe kohtuasja puhul leidis kohus, et 5-minutilise tunni ajal ei ole võimalik inimesel kirjalikult 41 küsimusele vastata, õpilasel õpiku puudumise tõttu õpitulemuste hindamiseks ettenähtud numbrilise hinde panemine e-päevikusse ei vastanud koolis kehtivale hindamisjuhendile ja et õpilaselt järgmisel päeval mitmel vahetunnil õppevahendi ette näitamise nõudmine on õpilast alandav tegevus (Tartu Ringkonnakohus, 2-14-57582). (Lk 8)
5. Õpetajate kutseliidud võiksid õpetajaid informeerida muudatustest õigusaktides.
6. Regulaarsed õiguslased koolitused töötavatele õpetajatele ja koolijuhtidele. Kuna nii töövaidluskomisjoni kui ka kohtu poole pöördumiste põhjuseid uurides selgus, et üheks suuremaks töövaidlusi tekitavaks teemaks on töölepingu ülesütlemine, võiks kaaluda ka sel teemal nii koolipidajatele kui ka koolitöötajatele koolituste väljatöötamist. (Lk 9)

Kokkuvõte

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli anda ülevaade õpetajate töövaidlustest Eesti töövaidluskomisjonides ja kohtutes ajavahemikus 2006-2017. Eesmärgiks lähtuvalt püstitati järgnevad uurimisküsimused:

1. Mitu avaldust ja millistel põhjustel on õpetajad esitanud töövaidluskomisjonile või on õpetajate vastu esitatud töövaidluskomisjonile Eestis ajavahemikus 2006-2017?
2. Kelle vastu on õpetajad aastatel 2006-2017 hagi, kaebuse või avalduse kohtule esitanud?
3. Kes on aastatel 2006-2017 õpetajate vastu hagi, kaebuse või avalduse kohtule esitanud?
4. Mis on õpetajate kohtu poole pöördumise põhjused Eesti kohtulahendite näitel ajavahemikus 2006-2017?
5. Milliseid õpetajatega seotud õigusrikkumisi on kohus tuvastanud aastatel 2006-2017?
6. Millist vaidlustatud käitumist on kohus õpetajatega seotud kohtuasjades õiguspäraseks tunnistanud?

Uurimuse teostamiseks tehti vastav teabenõue Tööinspeksioonile ning teostati põhjalik otsing Riigi Teataja koduleheküljel, et koondada kokku kõik õpetajatega seotud töövaidluskomisjoni avaldused ning kohtulahendid ajavahemikus 2006-2017. Kokku kaasati töösse 477 töövaidluskomisjonile esitatud avaldust ning 34 kohtulahendit. Uurimismeetodiks valiti kombineeritud uurimisviis. Andmete kogumiseks loodi instrument, millele anti ka eksperdi poolt hinnang. Andmeid analüüsiti dokumendianalüüsi ja mitme juhtumi analüüsi põhimõtteid järgides. Uurimuse tulemusena selgus, et aastatel 2006-2017 esitas 441 õpetajat avalduse töövaidluskomisjonile ning õpetajate vastu esitati avaldusi 36 korral. Õpetajad pöördusid peamiselt töövaidluskomisjoni poole töölepinguga seotud probleemide ja rahaliste nõuete tõttu, tööandjate puhul oli eelkõige põhjuseks töölepingu ülesütlemise vaidlustamine.

Ajavahemikus 2006-2017 oli õpetajatega seotud erinevaid kohtuasju kokku 29, millest 23 korral oli asja algatajaks õpetaja, ühel korral oli kohtuasja algatajaks õppealajuhataja ja ühel juhul munitsipaalkooli pidaja. Neli kohtuasja olid kriminaalasjad, seega nende puhul oli algatajaks prokuratuur. Rohkem kui pooltes kohtuasjades oli kostja / süüdistatava / menetluse all oleva isiku rollis munitsipaalkooli pidaja, vaid kahel korral oli kohtuasi algatatud õpetaja vastu ning kahel korral õpilase vastu. Kõige rohkem pöörduti kohtu poole töölepingu erakorralisest lõpetamisest tulenevate probleemide tõttu. Selliseid erinevaid kohtulahendeid oli kokku 10. Kohtusse pöördumise põhjused olid veel ka au ja väärkuse teotamine, ebavõrdne kohtlemine, töötajate rahalised nõuded, atesteerimisega

seotud probleemid ja õpetajatega seotud kriminaalasjad. Analüüsi tulemusena selgus, et paljudel juhtudel ei olnud õpetajad õigesti aru saanud erinevate seaduste sisust ning ühtlasi polnud õpetajatel piisavalt tõendeid oma seisukoha tõendamiseks. Näiteks nõudis õpetaja au teotavate andmete ümberlükkamist, teadmata, et tema au teotati väärtushinnanguga ja et väärtushinnangul põhinev avaldus ei sisalda faktiväiteid ning seega ei saa väite ümberlükkamist kohtu kaudu nõuda (Viru Maakohus, 2-07-5587). Selleks, et edaspidi taolisi õiguslikke probleeme ära hoida, on oluline, et nii õpetajad kui ka teised koolitöötajad oma tööd puudutavaid õiguslikke dokumente paremini tunneksid ja teaksid, millised õiguslikud probleemid võivad nende töös esineda.

Legal problems related to teachers in applications to the Labor Disputes Committee and court rulings in Estonia 2006-2017

The purpose of this Master's Thesis was to provide an overview of legal problems related to teachers based on the Labor Disputes Committee and the applications and court rulings submitted to the court in Estonia. Guided by that criteria, the following research questions were asked:

1. How many statements have been made by the teachers to the Labor Dispute Resolution Commission in 2006-2017, and what were the main reasons for teachers to turn to the Labor Dispute Resolution Commission?
2. Against whom has a teacher filed an action, complaint or petition between 2007-2017?
3. Who has filed an action, complaint or petition against a teacher?
4. What were the reasons for turning to the court?
5. Which offenses related to teachers has the court identified in Estonia 2006-2017?
6. What kind of disputed behavior has the court recognized as legitimate?

In order to carry out the study, a corresponding request for information was submitted to the Labor Inspectorate; and a throughout search was carried out on the Riigi Teataja website in order to bring together all statements of the labor dispute committee related to teachers, and court rulings for the period 2006-2017. A total of 477 applications were submitted to the labor dispute committee and 34 court decisions. The combined research method was chosen as the research method. An instrument was created for collecting data,

which was also evaluated by an expert. The data were analyzed in accordance with the principles of document analysis and multi-case analysis.

As a result of the study, it turned out that the teachers turned mainly to the Labor Dispute Committee due to problems with the employment contract and their financial requirements, and in the case of employers, the main reason was the controversy over the cancellation of the employment contract. In the period from 2006 to 2017, there were 29 cases involving teachers, 23 had the teacher as an initiator, one case was initiated by the head of studies and one case by the manager of the municipal school. Four cases were criminal cases, so they were initiated by the prosecutor's office. In more than half of the cases, in the role of the defendant / participant in proceedings, the teacher was in charge, but on two occasions the case was initiated against the teacher and twice against the student. Most cases were brought to the court due to the problems arising from the extraordinary termination of an employment contract. There were a total of 10 different court decisions about termination of an employment contract. The reasons for going to the court were also defamation of honor and dignity, unequal treatment, employee financial claims, attestation problems, and criminal cases related to teachers. When examining the statements made by teachers to the labor dispute committee and teacher-related cases, it turned out that in many cases the teachers did not correctly understand the content of various laws, nor did the teachers have sufficient evidence to prove their position. In order to prevent such legal problems in the future, both teachers and other school staff need to know the legal documents that are relevant to their work.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud ise käesoleva lõputöö ning toonud korrekselt välja teiste autorite ja toetajate panuse. Töö on koostatud lähtudes Tartu Ülikooli haridusteaduste instituudi lõputöö nõuetest ning on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega.

Kuupäev: 25.05.2018

Kasutatud materjalid

Kasutatud kohtulahendid

Tallinna Ringkonnakohus 23.02.2006, 2-04-1201

Tartu Halduskohus 28.09.2007, 3-07-1249/6

Tallinna Ringkonnakohus 10.01.2007, 2-04-1559/3

Harju Maakohus 02.06.2006, 2-04-1559/1

Viru Maakohus 14.04.2008, 2-07-5587

Tartu Maakohus 09.11.2012, 2-10-43528/28

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 06.05.2013, 2-10-43528/43

Viru Maakohus 17.12.2015, 2-15-10771

Viru Maakohus 17.12.2015, 2-15-10792

Tartu Halduskohus 04.10.2012, 3-12-877/6

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 18.04.2017, 2-16-9052

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 26.08.2015, 2-14-263/28

Viru Maakohus 28.09.2006, 2-04-880/1

Harju Maakohus 24.09.2012, 2-11-1474

Viru Maakohus 02.12.2015, 2-15-12573/13

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 08.06.2015, 2-14-57582/21

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 07.01.2016, 2-14-57582/34

Viru Maakohus 06.06.2017, 2-16-13068

Pärnu Maakohus 02.04.2015, 2-14-21681/21

Tallinna Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 30.12.2015, 2-14-21681/36

Tartu Maakohus 20.10.2015, 1-15-1618/67

Tartu Ringkonnakohtu kriminaalkolleegium 31.03.2016, 1-15-1618/103

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 17.12.2012, 2-10-65440/45

Viru Maakohus 21.06.2012, 2-10-65440/37

Tartu Maakohus 20.02.2012, 2-10-30819/14

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 23.09.2011, 2-10-20551/14

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 23.05.2012, 2-10-20551/38

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 06.09.2012, 2-10-20551/41

Viru Maakohus 07.06.2010, 2-08-4921

Tartu Maakohus 14.05.2009, 2-07-25444/14

Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 13.04.2012, 2-07-25444/58
 Tartu Ringkonnakohtu tsiviilkolleegium 02.02.2009, 2-07-43862
 Harju Maakohus 14.10.2008, 01-08-8512/2
 Tallinna Ringkonnakohtu kriminaalkolleegium 03.02.2009, 1-08-8512/3
 Tartu Halduskohus 29.09.2008, 3-08-163/36
 Tartu Maakohus 12.03.2008, 2-07-2478/1
 Harju Maakohus 08.01.2008, 1-07-13238
 Riigikohus 08.11.2006, 3-2-1-103-06
 Riigikohus 13.09.1994, III-2/1-33/94
 Riigikohtu üldkogu 09.04.1998, 3-1-2-1-98

Kasutatud kirjandus

Agan, S., Andrejev, N, Bachmann, A. Baum, A., Isat, P., Kadalipp, S. Kivisilla, V.,
 Kõrgmaa, M. Kõrgmaa, M. Lehtsaar, T. Rätsepp, R., Õnnepalu, T. (2011) Olla olemas :
 käsiraamat kriisidest õpetajatele koolides ja lasteaedades.

Alstyn, William (1970) Duke Law Journal. The Constitutional Rights of Teachers and
 Professors. Külastatud aadressil:

<https://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2289&context=dlj>

Bowen, G.A. (2009) Document Analysis as a Qualitative Research Method. Qualitative
 Research Journal, vol 9.

Cohen, L. (2007) Research Methods in Education. Külastatud aadressil:

<https://islmblogblog.files.wordpress.com/2016/05/rme-edu-helpline-blogspot-com.pdf>

Creswell, J. W., Gutmann, M. L., Hanson, W. E. Plano Clark, V. L. (2003). Advanced mixed
 methods research designs. Handbook of mixed methods in social and behavioral research.

Külastatud aadressil:

https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/19291_Chapter_7.pdf

Creswell, C.W. (2007) Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five
 Approaches. Second Edition.

Geel, T., Imber, M. (2004) A teacher's guide to education law

Gullatt, D., & Tollett, J. (1995). Educational law: A Relevant Course for All Teacher Education Programs.

Eberwein, J.H., Militello, M., Schimmel, D. (2009) If They Knew, They Would Change. NASSP Bulletin. Külastatud aadressil:

<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0192636509332691>

Eesti Vabariigi Põhiseadus (2015) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/633949>

Eesti Vabariigi haridusseadus (2018) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/122012018004>

Eesti Haridustöötajate Liit (2018) Kollektiivlepingust. Külastatud aadressil:

<http://ehl.org.ee/liikmele/kollektiivlepingust/>

Eesti kohtud. Külastatud aadressil: <http://www.kohus.ee/et/andmebaasid/kohtulahendite-otsing>

Filippov, M. (2013) *Õpilaste loomises süüdistatuna vallandatud õpetaja nõuab kohtus töökohta tagasi*. Postimees. 07.01.2013 Külastatud aadressil:

<https://tallinncity.postimees.ee/1094706/opilaste-loomises-suudistatuna-vallandatud-opetaja-nouab-kohtus-tookohta-tagasi>

Halduskohtumenetluse seadustik (2018) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/129062012056?leiaKehtiv>

Haridustöötajate tööaeg (2013) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/127082013003>

Haridusministeerium (2016) 2015.-2016. õppeaasta arvudes. Külastatud aadressil:

https://www.hm.ee/sites/default/files/2015-2016-oppeaasta_arvudes.pdf

Justiitsministeerium (2007). Eesti elanike õigusteadlikkuse uuring. Külastatud aadressil:

https://www.just.ee/sites/www.just.ee/files/elfinder/article_files/eesti_elanike_õigusteadlikkuse_uuring_2007_1.pdf

Karistusseadustik (2002). Külastatud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/184411>

Kemerer, F., Sansom, P. (2013) California School Law. Third edition.

Kemerer, F., Maniotis, L., Walsh, J (2014) The educator's guide to Texas school law. Eighth edition

Kollektiivlepingu seadus (2017) Külastatud aadressil :

<https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017005>

Lastekaitseadus (2018) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/128112017019>

Lupini, W.H., Zirkel, P. A. (2003) An Outcomes Analysis of Education Litigation.

Külastatud aadressil: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0895904803017002004>

Mead, J.F. (2008). Teacher Litigation and its Implications for Teachers Legal Literacy.

Action in teacher education. Journal of the Association of Teacher Educators

Militello, M. Schimmel, D.(2007). Legal Literacy for Teachers: A Neglected Responsibility.

Harvard Educational Review

Moswela, B. (2008) Knowledge of Educational Law: An Imperative to the Teacher's

Practice. International Journal of Lifelong Education 27, no. 1

Mäesalu, T. (2015) Üldhariduskoolide juhtide hinnangud riiklike õigusaktide kohta ja ettepanekud õigusaktide tõhustamiseks. Magistritöö. Külastatud aadressil:

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/45199/maesalu_terje.pdf

Mui, Kim Teh (2014) The case for Legal Literacy for Educators. Education Law Journal.

Pedagoogide atesteerimise tingimused ja kord (2003) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/691248>

Przybyszewski, Robert; Tosetto, Dennis. (1991) How Informed Are Middle School Teachers about Laws Which Affect Them? Külastatud aadressil:

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED343879.pdf>

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (2018) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/122012018003>

RAKE (2013) Töövaidluste analüüs. Külastatud aadressil:

https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/toovaidluste_analuus_loppraport.pdf

Redfield, S. (2003). The convergence of education and law: A new class of educators and lawyers. Indiana Law Review 36, 609-643. Külastatud aadressil:

<https://mckinneylaw.iu.edu/ilr/pdf/vol36p609.pdf>

Reinberg, T. (2017) Vallandatud õpetaja nõuab kohtus õigust. Järva Teataja. 02.02.2017

Külastatud aadressil: <https://jarvateataja.postimees.ee/4000551/vallandatud-opetaja-nouab-kohtus-oigust>

Riigi Teataja kohtulahendite otsingumootor. Külastatud aadressil:

https://www.riigiteataja.ee/kohtulahendid/koik_menetlused.html

Riigi Teataja (2001). Külastatud aadressil:

https://www.riigiteataja.ee/failid/Tammer_otsus_est_0.pdf

Rumberg, E. (2016) Üldhariduskoolide direktorite haridusõiguslased valitud õiguslaste juhtumite korral ning nende teadmiste seosed taustaandmetega. Magistritöö. Külastatud aadressil:

https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/52886/rumberg_egle_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saarpuu, K.(2016)Arvamusartikli pärast vallandatud õpetaja pöördus oma õiguste kaitseks kohtusse. Järva Teataja.14.09.2016. Külastatud aadressil:

<https://jarvateataja.postimees.ee/3835787/arvamusartikli-parast-vallandatud-opetaja-poordus-oma-oiguste-kaitseks-kohtusse>

Zanal, Zaidah (2007) Case study as a research method. Külastatud aadressil:

http://psyking.net/htmlobj-3837/case_study_as_a_research_method.pdf

Tartu Ülikool (2018) Külastatud aadressil:

<https://www.pedagogicum.ut.ee/et/opetajakoolitus/opetajakoolituse-oppekavad-tartu-ulikoolis>

Tsiviilseadustiku üldosa seadus (2018) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/120042017021>

Töölepingu seadus (2018) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>

Tööinspeksioon (2018) Külastatud aadressil: <http://www.ti.ee/est/meedia-trukised-statistika/statistika/toovaidlused/>

Töövaidluskomisjon (2017). Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/failid/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Tooevaidlused/Ebavordse_kohtlemise_vaidlused_2017_1_.pdf

Töövaidluskomisjon (2016) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Statistika-toeoeonnetused/Ebavordse_kohtlemise_vaidlused_2016.pdf

Töövaidluskomisjon (2015) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Statistika-toeoeonnetused/TVA_ebavordse_kohtlemise_kohta_2015.pdf

Töövaidluskomisjon (2014) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoevaidlused/TVA_ebavordse_kohtlemise_kohta_2014.pdf

Töövaidluskomisjon (2013) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoevaidlused/Kokkuvote_toovaidlusasjadest_ebavordse_kohtlemise_kohta_2013.pdf

Töövaidluskomisjon (2012) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoevaidlused/TVA_ebavordse_kohtlemise_kohta_2012.pdf

Töövaidluskomisjon (2011) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoevaidlused/TVA_ebavordse_kohtlemise_kohta_2011.pdf

Töövaidluskomisjon (2010) Töövaidluskomisjoni menetluses olnud ebavõrdse kohtlemisega seotud töövaidlusasjad. Külastatud aadressil:

http://www.ti.ee/fileadmin/user_upload/dokumendid/Meedia_ja_statistika/Toeoevaidlused/TVA_ebavordse_kohtlemise_kohta_2010.pdf

Töötajate distsiplinaarvastutuse seadus (2013). Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/TDVS>

Valdaru, E (2014). Õpetajate õigusteadlikkus. Bakalaureusetöö. Külastatud aadressil:

http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/41938/valdaru_egle.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Viljandi Gümnaasiumi põhimäärus (2018). Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/120022018035>

Võlaõigusseadus (2018) Külastatud aadressil: <https://www.riigiteataja.ee/akt/131122017008>

Võrdse kohtlemise seadus (2017) Külastatud aadressil:

<https://www.riigiteataja.ee/akt/126042017009>

Õpetajate tööaja kasutuse ja töö lisatasustamise praktikate uuring (2016) Haridus- ja Teadusministeerium. Külastatud aadressil:

https://www.hm.ee/sites/default/files/ey_htm_lopparuanne_2016.pdf

Lisad

Lisa 1. Andmekogumisinstrument

1. Kohtulahendi number:

2. Kohtuotsuse jõustumise aasta:

3. Kohtuaste:

Esimese astme kohus(1)

Ringkonnakohus (2)

Riigikohus (3)

4. Kohtuasja liik:

Tsiviilasi (1)

Haldusasi (2)

Väärteoasi (3)

Kriminaalasi (4)

5. Kohtuasja algataja:

Õpetaja (1)

Direktor (2)

Õppealajuhataja (3)

Lapsevanem (4)

Õpilane (5)

Munitsipaalkooli pidaja (6)

Riigikooli pidaja (7)

Erakoolide pidaja (8)

Muu (9)

Täpsusta: _____

6. Kohtuasjas kostja/süüdistatav/menetluse all olev isik:

Õpetaja (1)

Direktor (2)

Õppealajuhataja (3)

Lapsevanem (4)

Õpilane (5)

Munitsipaalkooli pidaja(6)

Riigikooli pidaja (7)

Erakooli pidaja (8)

HTM (9)

Muu (10)

Täpsusta: _____

7. Kohtuasja sisu

atesteerimine (1)

diskrimineerimine (2)

sõnavabadus (3)

ületunnitöö (4)

töölepingu ülesütlemine koondamise tõttu (5)

töölepingu ülesütlemine nõutava keeletaseme puudumise tõttu (6)

töölepingu ülesütlemine distsiplinaarkaristuste tõttu (7)

töölepingu ülesütlemine õpetaja poolt (8)

töölepingu ülesütlemine muudel põhjustel (9)

õpetajaga seotud kriminaalasi (10)

9. Seadused, millega peaksid õpetajad arvestama:

10. Millise käitumisreegli järgimist kohus õpetajatelt ootab?

Lisa 2. Tööinspeksiooni vastus teabenõudele

Õpetajatega seotud töövaidlused 2006-2017

| registreerimise_kuupaev | Nõude tüüp |
|-------------------------|---|
| 13.01.2006 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõuetöötaja: töötasu |
| 14.02.2006 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 27.02.2006 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõuetöötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 02.03.2006 | töötaja: töötasu |

| | |
|------------|---|
| 03.03.2006 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 15.03.2006 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõue |
| 05.04.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 06.04.2006 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 25.04.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 02.06.2006 | töötaja: töötasu |
| 02.06.2006 | töötaja: töötasu |
| 06.06.2006 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõuetöötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 24.07.2006 | töötaja: muu nõue |
| 27.07.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 14.08.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 14.08.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 14.08.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 14.08.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 11.09.2006 | töötaja: muu nõue |
| 21.09.2006 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 22.09.2006 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 28.09.2006 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõue |
| 29.09.2006 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 12.10.2006 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõuetöötaja: muu nõue |
| 20.10.2006 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 06.11.2006 | töötaja: muu nõue |
| 13.11.2006 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõuetöötaja: palgast/hüvitisest ebaseaduslikult kinnipidamise nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 17.11.2006 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 02.01.2007 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 09.02.2007 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 26.03.2007 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |

| | |
|------------|---|
| 28.03.2007 | töötaja: muu nõue |
| 04.04.2007 | töötaja: muu nõue |
| 12.04.2007 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 18.06.2007 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 28.08.2007 | töötaja: muu nõue |
| 21.09.2007 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 08.10.2007 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 18.10.2007 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõue |
| 24.10.2007 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 29.10.2007 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõuetöötaja: maksmata puhkusetasu |
| 02.11.2007 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 13.11.2007 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 13.11.2007 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 22.11.2007 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 06.12.2007 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 10.12.2007 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 19.12.2007 | töötaja: muu nõue |
| 28.12.2007 | töötaja: muu nõue |
| 11.01.2008 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 20.02.2008 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 04.03.2008 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõue |
| 27.03.2008 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 09.04.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 30.04.2008 | töötaja: lõpparve ja lõpparve/tööraamatu kinnipidamise hüvitise nõue |
| 21.05.2008 | töötaja: lepingu olemuse vaidlustamise nõuetöötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 17.06.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 30.06.2008 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 07.07.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 10.07.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 07.08.2008 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 12.08.2008 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 19.08.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 26.08.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (rase, RSP õigust omav naine, LHP/LP kasutav isik § |

| | |
|------------|---|
| | 93)töötaja: muu nõue |
| 28.08.2008 | töötaja: töötasutöötaja: maksmata lõpparve nõuetöötaja: lõpparve kinnipidamise hüvitis |
| 30.09.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 30.09.2008 | töötaja: töötasutöötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõue |
| 03.10.2008 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 09.10.2008 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 10.11.2008 | töötaja: töötasu |
| 12.11.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 13.11.2008 | töötaja: maksmata lõpparve nõue |
| 14.11.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 24.11.2008 | töötaja: töötasu |
| 25.11.2008 | töötaja: töötasutöötaja: maksmata puhkusetasu |
| 15.12.2008 | tööandja: muud nõuded |
| 15.12.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 23.12.2008 | töötaja: töötasu |
| 28.12.2008 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlused |
| 30.12.2008 | töötaja: töötasutöötaja: lõpparve kinnipidamise hüvitistöötaja: maksmata puhkusetasu |
| 30.12.2008 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 20.01.2009 | töötaja: muu nõue |
| 23.01.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 30.01.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 02.02.2009 | töötaja: muu nõue |
| 18.02.2009 | töötaja: muu nõue |
| 16.03.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 19.03.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 31.03.2009 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 03.04.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõuetöötaja: palgast/hüvitisest ebaseaduslikult kinnipidamise nõuetöötaja: muu nõue |
| 13.04.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 11.05.2009 | töötaja: distsiplinaarkaristuse tühistamise nõue |
| 14.05.2009 | töötaja: töötasutöötaja: muu nõue |
| 14.05.2009 | töötaja: töötasutöötaja: muu nõue |
| 22.05.2009 | töötaja: lepingu olemuse vaidlustamise nõue |

| | |
|------------|--|
| 27.05.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 27.05.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 10.07.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 03.08.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõue |
| 03.09.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 24.09.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 02.10.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 13.10.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 16.10.2009 | töötaja: töötasu |
| 20.10.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 20.10.2009 | töötaja: töötasu |
| 23.10.2009 | töötaja: töötasu |
| 02.11.2009 | töötaja: maksmata puhkusetasu |
| 11.11.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 12.11.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 17.11.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 20.11.2009 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlused |
| 27.11.2009 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 08.12.2009 | töötaja: töötasu |
| 14.12.2009 | töötaja: muu nõue |
| 22.12.2009 | töötaja: maksmata puhkusetasu |
| 29.12.2009 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 05.01.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töötasutöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 18.01.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 28.01.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 10.02.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine |

| | |
|------------|--|
| | (muud)töötaja: töötasutöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: maksmata puhkusetasu |
| 11.02.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 11.02.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töötasu |
| 15.02.2010 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlused (töötasu)töötaja: muu nõue |
| 25.02.2010 | töötaja: töötasutöötaja: maksmata puhkusetasu |
| 25.02.2010 | töötaja: töötasutöötaja: maksmata puhkusetasu |
| 08.03.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 25.03.2010 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 06.04.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 09.04.2010 | töötaja: töötasutöötaja: maksmata puhkusetasu |
| 23.04.2010 | töötaja: muu nõue |
| 11.05.2010 | töötaja: töötasutöötaja: tööandja maksmata haigushüvitis (TTOS § 12 ²)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõue |
| 11.05.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 12.05.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: muu nõue |
| 13.05.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 20.05.2010 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 04.06.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 08.06.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 21.06.2010 | töötaja: muu nõue |
| 21.06.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: muu nõue |
| 25.06.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: muu nõue |
| 25.06.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: muu nõue |
| 25.06.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: muu nõue |

| | |
|------------|--|
| 05.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 07.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: muu nõue |
| 07.07.2010 | töötaja: muu nõue |
| 08.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 19.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89)töötaja: muu nõue |
| 21.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 22.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 22.07.2010 | töötaja: maksmata puhkusetasu |
| 22.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 22.07.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 28.07.2010 | töötaja: muu nõue |
| 06.08.2010 | töötaja: töötasu |
| 25.08.2010 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 14.09.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 15.09.2010 | töötaja: muu nõue |
| 23.09.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 30.09.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 04.10.2010 | töötaja: töötasu |
| 07.10.2010 | töötaja: muu nõue |
| 08.10.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 13.10.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: muu nõue |
| 13.10.2010 | töötaja: töötasutöötaja: maksmata puhkusetasu |
| 15.10.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 01.11.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 05.11.2010 | tööandja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine |

| | |
|------------|--|
| | (tööandjapoolse kohustuse rikkumine TLS § 91 lg 2) |
| 15.11.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 29.11.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 17.12.2010 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 03.01.2011 | töötaja: töötasu |
| 07.03.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 11.03.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (ülesütlemise piirangu rikkumine § 92)töötaja: töötasu |
| 30.03.2011 | töötaja: muu nõue |
| 30.03.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 31.03.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 31.03.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 31.03.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 31.03.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 04.04.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 12.04.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 29.04.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 10.05.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 30.05.2011 | töötaja: töötasu |
| 13.06.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 20.06.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 22.06.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 22.06.2011 | töötaja: muu nõue |
| 04.07.2011 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlused |
| 08.07.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 19.07.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 15.08.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 05.09.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 14.09.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 27.09.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise |

| | |
|------------|---|
| | vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 13.10.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 24.10.2011 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlustamine töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 25.10.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 26.10.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 09.11.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 22.11.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 14.12.2011 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 16.12.2011 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 20.12.2011 | töötaja: muu nõue |
| 20.01.2012 | töötaja: lepingu olemuse vaidlustamise nõue (vana)töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 26.01.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 13.02.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 13.03.2012 | töötaja: muu nõue |
| 11.04.2012 | töötaja: töötasu |
| 12.04.2012 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 29.05.2012 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 18.06.2012 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 18.06.2012 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 25.06.2012 | töötaja: töötasu |
| 03.07.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 06.07.2012 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 12.07.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |

| | |
|------------|---|
| 12.07.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 20.07.2012 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: töötasu |
| 16.10.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 28.11.2012 | töötaja: muu nõue |
| 03.12.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 04.12.2012 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 19.12.2012 | töötaja: muu nõue |
| 20.12.2012 | töötaja: töötasu |
| 21.12.2012 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 04.02.2013 | töötaja: tööandja maksmata haigushüvitis (TTOS § 12 ²)töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 14.02.2013 | töötaja: muu nõue |
| 12.03.2013 | töötaja: tööandja maksmata haigushüvitis (TTOS § 12 ²)töötaja: töötasu |
| 30.05.2013 | töötaja: töötasu |
| 13.06.2013 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 26.06.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 26.06.2013 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 03.07.2013 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 05.07.2013 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 19.07.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 02.09.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 04.09.2013 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 16.09.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |

| | |
|------------|---|
| 19.09.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajate esindaja § 94) |
| 21.09.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 23.09.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 23.09.2013 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 27.09.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (rase, RSP õigust omav naine, LHP/LP kasutav isik § 93) |
| 30.09.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (muud) |
| 08.10.2013 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 14.10.2013 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 17.10.2013 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 08.11.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (muud) |
| 09.12.2013 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 16.12.2013 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 20.12.2013 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 02.01.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (muud) |
| 06.01.2014 | töötaja: töötasu |
| 13.01.2014 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 05.02.2014 | töötaja: töötasu |
| 06.02.2014 | töötaja: muu nõue |
| 13.03.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 14.03.2014 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 15.03.2014 | töötaja: töötasu |
| 15.03.2014 | töötaja: töötasu |
| 24.03.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 28.03.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 28.03.2014 | töötaja: töötasu |
| 17.04.2014 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise |

| | |
|------------|---|
| | vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 27.05.2014 | töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 20.06.2014 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 27.06.2014 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlused (töötasu)töötaja: muu nõue |
| 27.06.2014 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlused (töötasu)töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 02.07.2014 | töötaja: tööandja maksmata haigushüvitis (TTOS § 12 ²)töötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve) |
| 02.07.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 03.07.2014 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 31.07.2014 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töölepingu lõppemisega sissenõutavaks muutunud summade nõuded (lõpparve)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91)töötaja: töötasu |
| 27.08.2014 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 27.08.2014 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 08.09.2014 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töötasu |
| 15.09.2014 | tööandja: muud nõudedtöötaja: töötasu |
| 29.09.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 06.10.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 10.11.2014 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 11.11.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 17.11.2014 | töötaja: muu nõue |
| 19.11.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 28.11.2014 | töötaja: muu nõue |
| 01.12.2014 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõuded (tööandja poolne kohustuste rikkumine § 91) |
| 02.12.2014 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 03.12.2014 | töötaja: töölepingu lõppemise tuvastamine |

| | |
|------------|---|
| 09.12.2014 | töötaja: töötasu töötaja: töötamise ajal maksmata töötasu nõuded |
| 15.01.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) |
| 15.01.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 15.01.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 21.01.2015 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 17.02.2015 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 23.02.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 26.03.2015 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlustamine töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 24.04.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 27.04.2015 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõue |
| 29.04.2015 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu töötaja: töötasu |
| 29.04.2015 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 30.04.2015 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 30.04.2015 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) töötaja: töötasu |
| 14.05.2015 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 20.05.2015 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 21.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 21.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 21.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 21.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 21.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 21.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 21.05.2015 | töötaja: muu nõue |
| 22.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 25.05.2015 | töötaja: töötasu |
| 10.06.2015 | töötaja: töötasu |

| | |
|------------|---|
| 17.06.2015 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 17.06.2015 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 18.06.2015 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 19.06.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 22.06.2015 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 22.06.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töötasu |
| 02.07.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 02.07.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 06.07.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingulise suhte tuvastaminetöötaja: töölepingu lõppemise tuvastamine |
| 06.07.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 09.07.2015 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 13.07.2015 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 13.07.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 17.07.2015 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 22.07.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 26.08.2015 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 31.08.2015 | töötaja: muu nõue |
| 11.09.2015 | tööandja: töötaja lahkumisega seotud hüvitis (TLS § 74 lg 3, § 100 lg 5) |
| 14.10.2015 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 15.10.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töötasu |
| 19.10.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 19.10.2015 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 13.11.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töölepingu lõppemise |

| | |
|------------|--|
| | tuvastamisetöötaja: töötasu |
| 26.11.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töölepingu lõppemise tuvastamisetöötaja: viivis |
| 14.12.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) |
| 28.12.2015 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 30.12.2015 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 08.01.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) |
| 12.01.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 15.01.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 20.01.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 21.01.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 25.01.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) |
| 05.02.2016 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 17.02.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 22.02.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 02.03.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 10.03.2016 | töötaja: töötasu |
| 24.03.2016 | töötaja: töölepingu lõppemise tuvastamine |
| 14.04.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 15.04.2016 | töötaja: muu nõue |
| 22.04.2016 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: töötasu |
| 22.04.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 22.04.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 18.05.2016 | töötaja: töötasu |
| 19.05.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |

| | |
|------------|--|
| 20.05.2016 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töötasu |
| 24.05.2016 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajate esindaja § 94) |
| 26.05.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasutöötaja: viivis |
| 08.06.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 09.06.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 09.06.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasutöötaja: viivis |
| 17.06.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 27.06.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 05.07.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajate esindaja § 94) |
| 28.07.2016 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 05.08.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töölepingu lõppemise tuvastaminetöötaja: töötasu |
| 08.08.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89)töötaja: töötasu |
| 10.08.2016 | töötaja: töötasutöötaja: viivis |
| 25.08.2016 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88)töötaja: töötasu |
| 05.09.2016 | töötaja: töötasu |
| 19.09.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) |
| 03.10.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasutöötaja: viivis |
| 13.10.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.10.2016 | töötaja: muu nõue |
| 21.10.2016 | töötaja: töölepingu lõppemise tuvastamine |
| 01.11.2016 | töötaja: töötasutöötaja: viivis |
| 14.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingulise suhte tuvastaminetöötaja: töölepingu lõppemise tuvastaminetöötaja: töötasu |
| 15.11.2016 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |

| | |
|------------|--|
| 19.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 21.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 22.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 22.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töötasu |
| 25.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 25.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 25.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töötaja kulude ja kahju hüvitamine (TLS § 40)töötaja: töötasu |
| 25.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 25.11.2016 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 30.11.2016 | töötaja: töötasu |
| 21.12.2016 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlusedtöötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |
| 12.01.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: viivis |
| 12.01.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |

| | |
|------------|---|
| 12.01.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 17.01.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 03.02.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (muud) |
| 28.02.2017 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 06.03.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) |
| 17.03.2017 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlusedtöötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töölepingulise suhte tuvastaminetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (muud) |
| 17.03.2017 | töötaja: ebavõrdse kohtlemise vaidlusedtöötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töölepingulise suhte tuvastaminetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (muud) |
| 30.03.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu lõppemise tuvastamine |
| 05.04.2017 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu lõppemise tuvastaminetöötaja: töötasu |
| 11.04.2017 | töötaja: töötasu |
| 12.04.2017 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (rase, RSP õigust omav naine, LHP/LP kasutatav isik § 93) |
| 22.05.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: tööandja maksmata haigushüvitis (TTOS § 12 ²) |
| 30.05.2017 | töötaja: töölepingulise suhte tuvastamine |
| 02.06.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 12.06.2017 | töötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 20.06.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89)töötaja: töötasu |
| 26.06.2017 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töölepingulise suhte tuvastaminetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (muud) |
| 30.06.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlelemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 12.07.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: töölepingu |

| | |
|------------|--|
| | ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 13.07.2017 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 17.07.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: muu nõuetöötaja: töölepingulise suhte tuvastamine |
| 18.07.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 10.08.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (töötajast tuleneval põhjusel § 88) |
| 21.08.2017 | töötaja: töötasu |
| 01.09.2017 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 04.09.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töötasu |
| 20.09.2017 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud)töötaja: töötasu |
| 02.10.2017 | töötaja: töölepingulise suhte tuvastaminetöötaja: töötasu |
| 24.10.2017 | töötaja: töötasu |
| 03.11.2017 | töötaja: maksmata puhkusetasutöötaja: töötasu |
| 30.11.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100)töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (ülesütlemise piirangu rikkumine § 92) |
| 01.12.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (majanduslikel põhjustel § 89) |
| 11.12.2017 | töötaja: hüvitised (TLS § 100) |
| 18.12.2017 | töötaja: muu nõuetöötaja: töölepingulise suhte tuvastaminetöötaja: töölepingu lõppemise tuvastamine |
| 29.12.2017 | töötaja: töölepingu ülesütlemise vaidlustamine (muud) |

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Maarja Puniste
(sünnikuupäev: 02.11.1987)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
ÕPETAJATEGA SEOTUD TÖÖVAIDLUSED JA KOHTULAHENDID EESTIS
AASTATEL 2006-2017,
mille juhendaja on Jüri Ginter,

- reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
- olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
- kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 30.05.2018